



**Universidade Nova de Lisboa**  
**Mestrado em Ciências da Educação**

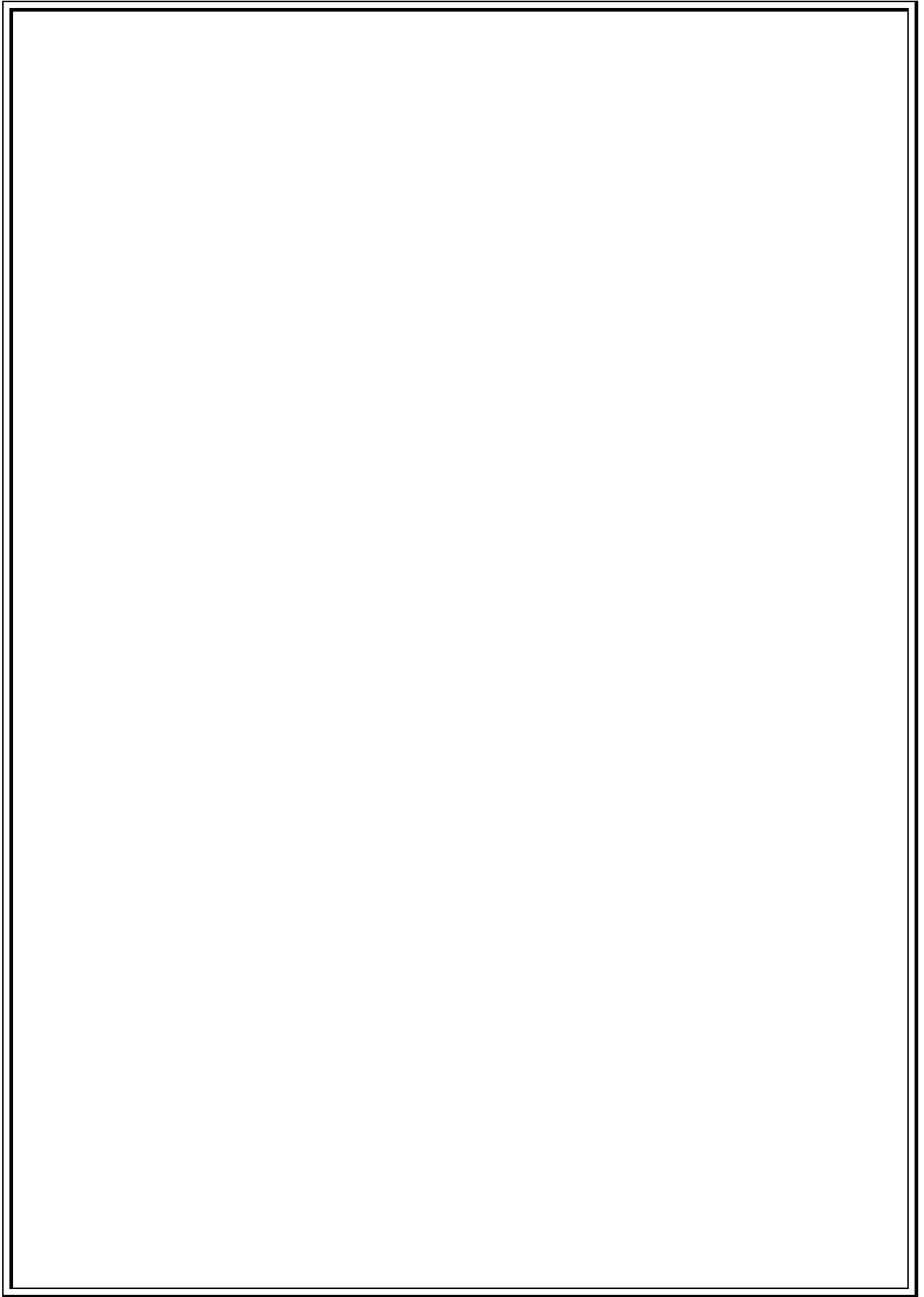
**Dissertação**

**Tema:**  
**Os EFA na Escola Pública e a sua Eficácia na**  
**Empregabilidade**

**Orientadores: Professores Doutores António Candeias**  
**e Mariana Gaio Alves**

**Discente: Maria Manuela Espadinha Cunha da Luz**

**Setembro 2009**



## **Resumo**

Neste trabalho pretende-se dar a conhecer a evolução do ensino para adultos em Portugal através de uma experiência de Cursos de Educação e Formação de Adultos, B3, de Dupla Certificação.

Esta modalidade concede não só uma certificação escolar ao nível de 9º ano, como uma certificação profissional de nível II, que poderá conduzir o adulto mais facilmente a ingressar no mercado de trabalho.

Mostra-se, igualmente, que à escola, enquanto organização aprendente, cabe o papel de dar resposta às exigências político-sociais do nosso século e enfrentar os novos desafios da educação, de modo a promover valências na sua oferta formativa que possam ser eficazes na qualificação dos seus formandos e os possam promover ou integrar no mundo do trabalho.

No meio de vários caminhos que nortearam a educação, surgiu a *Iniciativa Novas Oportunidades* para colmatar os problemas do analfabetismo da população portuguesa e impulsionar a sua auto-formação, através destas ofertas formativas nas escolas do ensino oficial.

Para concluir sobre a sua eficácia, procedeu-se a um *estudo de caso*, e concluiu-se que a escola observada está bem inserida no espírito deste projecto, desenvolve dinâmicas enriquecedoras das competências dos adultos que a frequentam promove a qualidade nas suas práticas de formação de base e de formação profissional, facilitando deste modo o caminho dos formandos na inserção do mercado de trabalho. Desta experiência bem sucedida podem ser retirados pontos fortes que contribuirão para a implementação de outros projectos desta natureza nas Escolas Públicas Portuguesas.

**Palavras-chave:** educação, formação, qualificação, competências, eficácia, empregabilidade, *Iniciativa Novas Oportunidades*.

## **Agradecimento**

***Ninguém pode ter sucesso sozinho. Os outros são os mil braços que ajudam a construir a vida de cada um.***

***Dugpa Rimpoché***

Obrigada, Professor Doutor António Candeias e Professora Doutora Mariana Gaio Alves pela ajuda que me deram na orientação deste trabalho, obrigada pela total disponibilidade que sempre revelaram para me acompanhar e, sobretudo, obrigada pela força que me transmitiram na procura constante do saber.

## **Índice**

Resumo .....	i
Agradecimento .....	ii
Índice .....	iii
Índice de Quadros .....	v
Índice de Gráficos .....	vi
Índice de Figuras .....	vi
Capítulo I .....	1
Introdução .....	1
1. Objectivos e Organização do Trabalho .....	1
2. Os Desafios da actualidade e a procura de soluções no âmbito da Educação e Formação de Adultos: escolha do tema, importância e justificação .....	3
Capítulo II .....	6
1. Fundamentação Teórica.....	6
1.1 Um Campo Diverso de Práticas.....	6
Quadro 2 .....	8
Quadro 3 .....	9
1.2 Da Educação à Formação .....	10
1.3 Da Qualificação às Competências .....	11
1.4 Da eficácia à Empregabilidade .....	14
Capítulo III .....	17
Enquadramento Contextual .....	17
1. Iniciativa Novas Oportunidades – Cursos de Educação e Formação de Adultos, nível B3, Dupla Certificação .....	17
1.1 A Iniciativa Novas Oportunidades.....	18
1.2 Características dos Cursos de Educação e Formação de Adultos .....	19
1.3 Tipologia dos Cursos .....	20
Quadro 6 .....	21
2. Caracterização dos Cursos de Educação e Formação de Adultos .....	21
Capítulo IV .....	23
Metodologia.....	23
1. Opções metodológicas .....	23
2. Estudo de Caso .....	25
2.1. Caracterização da escola sede em particular e do Agrupamento, em geral.....	27
2.2 A Amostra .....	29
3. Procedimentos e Instrumentos de Recolha de Dados .....	30
3.1 Entrevistas .....	31
3.2 Questionário de opinião .....	32
Capítulo V .....	33
Apresentação dos Resultados.....	33
1. Observação de Aulas .....	33
2. Resultados dos Questionários.....	40
3. Resultados das Entrevistas – Análise de Conteúdo .....	44
Capítulo VI – Discussão dos Resultados e Conclusões.....	47
1. Síntese das Conclusões.....	47
2. Interpretação das conclusões.....	49
Capítulo VII- Discussão dos Resultados e Conclusões.....	50
Referências .....	52

Legislação .....	55
Sites .....	55

## **Índice de Quadros**

Quadro 1.....	7
Quadro 2.....	8
Quadro 3.....	9
Quadro 4.....	18-19
Quadro 5.....	19-20
Quadro 6. ....	20-21
Quadro 7.....	28
Quadro 8.....	28
Quadro 9.....	28-29
Quadro 10.....	35
Quadro 11.....	36
Quadro 12.....	36-37
Quadro 13.....	37
Quadro 14.....	37-38
Quadro 15.....	38-39
Quadro 16.....	40
Quadro 17.....	43
Quadro 18.....	44-45
Quadro 19.....	47-48

### **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 .....	41
Gráfico 2 .....	41
Gráfico 3 .....	42

### **Índice de Figuras**

Figura 1.....	49
---------------	----



## **Capítulo I**

### **Introdução**

Neste capítulo serão abordados aspectos relacionados com o contexto de estudo, a sua relevância no actual sistema educativo português, mais precisamente a importância da Educação e Formação de Adultos na nova realidade educativa do nosso século.

Dar-se-á uma importância especial à escola pública enquanto organização aprendente, que tem de enfrentar os desafios da actualidade e procurar soluções de política e de estratégia em educação, ou seja, reforçar o papel de socialização e de valorização humana da escola, canalizando o processo educativo para o seu objectivo fundamental : oferecer às pessoas, enquanto indivíduos e enquanto membros da sociedade uma formação humana, social, cultural, profissional tão necessárias no mundo contemporâneo.

Em virtude de tudo isso, torna-se igualmente urgente e imprescindível o equilíbrio **entre o papel tradicional da educação e as condições, preocupações e desafios** actuais, tais como os que derivam da globalização, da actividade das nações, da competitividade económica e tecnológica, da sociedade do conhecimento e da sociedade da informação.

Dar-se-á a conhecer a importância da escolha do tema, explicitar-se-ão os objectivos da investigação, as questões de partida para esse mesmo estudo, bem como a organização do trabalho.

### **1. Objectivos e Organização do Trabalho**

Este trabalho consta de seis capítulos que se organizam da forma que se explica em cada um deles.

Do primeiro faz parte a introdução teórica relativa ao nascimento desta modalidade de Educação e Formação de Adultos, bem como a sua projecção na actualidade.

No segundo descreve-se a Fundamentação Teórica inerente ao processo de Educação e Formação de Adultos, a eficácia do projecto e as potencialidades que ele pode oferecer no âmbito da empregabilidade.

No terceiro apresenta-se o Enquadramento Contextual relacionado com a Iniciativa Novas Oportunidades, Curso de Educação e Formação de Adultos, nível B3, Dupla Certificação.

No quarto indicam-se as opções metodológicas seleccionadas e as razões que levaram às respectivas opções. Apresenta-se um estudo de caso com o resultado do estudo empírico, traduzido pelos procedimentos e instrumentos de recolha de dados seleccionados para o trabalho.

No capítulo quinto serão apresentados os resultados, procedendo-se à leitura dos mesmos e à devida fundamentação que lhe serviu de suporte.

Por fim, no último apresentam-se as conclusões, as implicações, as limitações e as recomendações do estudo.

Desta forma, à escola, enquanto organização e responsável pela oferta formativa diversificada aos cidadãos, cabe adequar o seu Projecto Educativo a estas exigências, não podendo deixar a comunidade escolar indiferente às novas práticas e aos projectos que terá de dinamizar.

Por isso, diversas são as questões que se colocam na tentativa de explicitar o problema:

- Será que a escola pública actual consegue passar das orientações tradicionais e clássicas para as novas competências exigidas no mercado de trabalho?
- Como é que os adultos adquirem as competências exigidas para enfrentarem o mercado de trabalho?
- Em que medida a componente prática no posto de trabalho ajuda a alcançar essas competências?
- Será que um Curso EFA de dupla certificação é eficaz enquanto modelo de certificação de 9º ano e conduz o adulto para a empregabilidade?

Para que isso seja possível de verificar, propõem-se os seguintes objectivos de trabalho:

- Identificar, descrever e problematizar os referenciais teóricos que permitam compreender o objecto da pesquisa.
- Observar práticas relacionadas com os Cursos de Educação e Formação de Adultos de Dupla Certificação.
- Analisar processos tendentes à sua aplicação.
- Concluir sobre o grau de eficácia da implementação do curso na escola.

- Contribuir para uma melhor compreensão da problemática da relação da escola com as questões da empregabilidade.
- Levar ao conhecimento das Escolas Públicas e da Administração Central o contributo deste trabalho, destinado à melhoria da qualidade e da credibilidade dos Cursos de Educação e Formação de Adultos de Dupla Certificação.

## **2. Os Desafios da actualidade e a procura de soluções no âmbito da Educação e Formação de Adultos: escolha do tema, importância e justificação**

A relação da escola com o mundo do trabalho, na actualidade, exige uma nova configuração de práticas para dar resposta às exigências do nosso século:

*O conceito de inserção no mercado de trabalho, ou seja a transição da escola para o trabalho torna-se cada vez mais complexo: a escola multiplica-se em iniciativas de apoio à integração de jovens no mercado de trabalho, porque as políticas públicas se abrem a dois campos agora indissociáveis: o social, que se prende com cada pessoa e o exercício de uma cidadania plena; o profissional, que se refere ao trabalho e à obtenção de um emprego estável (Azevedo e Fonseca, 2007, 35).*

Também segundo dados da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), sessenta e um por cento da população portuguesa activa, em 2004, possuía apenas seis anos de escolaridade, colocando-nos em penúltimo lugar nas estatísticas desta organização. Neste contexto, dados desta mesma organização revelam que:

*Uma análise das causas do crescimento económico mostra que o aumento da produtividade no trabalho representava pelo menos metade do crescimento do PIB per capita na maioria dos países da OCDE entre 1994 e 2004. Nem todo o aumento de produtividade se deve à educação, mas um estudo cuja medida do capital humano é balizada pela literacia, demonstra que um país que tem capacidade para atingir taxas de literacia superiores a 1% em relação à média internacional, conseguirá atingir níveis de produtividade do trabalho e um PIB per capita superiores, respectivamente, a 2,5% e a 1,5% em relação aos dos outros países.*

(OECD, 2006, *Education at a glance*: [www.oecd.org/edu/eag2006](http://www.oecd.org/edu/eag2006))

Assim sendo, a igualdade na distribuição dos excedentes de produtividade entre os países revela que o crescimento económico aumenta a separação entre os mais e os menos dinâmicos. Como nos afirma Delors, *No decurso considerado sob a pressão do progresso técnico e da modernização, a procura de educação para fins económicos não parou de crescer na maior parte dos países. As comparações internacionais*

*realçam a importância do capital humano e, portanto, do investimento educativo para a produtividade* (Delors, J. 2005, 62).

Neste contexto, requerem-se novas aptidões na formação do cidadão, devendo os sistemas educativos dar resposta a esta necessidade, assegurando os anos de escolarização necessários e formando indivíduos capazes de enfrentar os desafios do mercado de trabalho, pois *A complexidade, a incerteza e a imprevisibilidade dos fenómenos sociais, económicos e produtivos exigem uma nova abordagem educativa, que contemple novas categorias conceptuais, e que permite a construção de novos percursos e modalidades de formação mais coerentes e adequados a uma nova realidade emergente.* (Pires 2005, 72).

No que diz respeito à Educação e Formação de Adultos, houve uma evolução do conceito da formação contínua de adultos desde o momento em que era vista como uma educação recorrente, assente em necessidades individuais, à margem dos problemas organizacionais e fora dos contextos de trabalho. Actualmente, por força dos recursos humanos procura-se fazer, através da formação, a mediação entre as necessidades dos indivíduos e as necessidades das organizações. Ela corresponde a um período em que, progressivamente, se intensificam as relações entre os tempos e os espaços de formação e os tempos e espaços de trabalho. Esta aproximação induz a modalidades de formação centradas nas organizações de trabalho dos participantes com desenvolvimento da formação-acção, da formação experiencial, da autoformação e de outras práticas que tiram partido do reconhecimento da “*inteligência informal*” desenvolvida pelos trabalhadores e da sua autonomia enquanto actores organizacionais dado que *as relações entre a “formação” e as “organizações” surgem tomando como referência a articulação existente entre as concepções de formação e os modos de organização da actividade produtiva e dos contextos de trabalho* (Barroso, 2003, 63).

Face a este contexto, o objecto do estudo centra-se nos Cursos EFA B3, com Certificação Escolar e Profissional, criado ao abrigo dos Despachos conjuntos nº 1083/2000, de 20 de Novembro, Despacho nº 26401/2006 de 29 de Dezembro e da Portaria nº 230/2008 de 7 de Março. As características deste modelo apontam os princípios que orientam o processo de aprendizagem ao longo da vida, a construção de um portefólio reflexivo e autobiográfico de aprendizagens, adquiridas pelo adulto em contextos formais, informais e não formais.

O tema é oportuno, abrange um projecto recentemente lançado nas escolas públicas, resultando daí a configuração do problema: compreender se estes cursos estão a dar respostas eficazes às necessidades do mercado de trabalho, se os professores estão a aderir a esta mudança de paradigma pedagógico, se os adultos se sentem mais

competentes no final do curso, se esta variante de oferta formativa é eficaz e, ainda, se as empresas estão receptivas a este novo modelo de formação das escolas públicas.

Este projecto, que inicialmente fazia apenas parte dos planos de acção dos centros e núcleos de formação profissional do país, passou a integrar a oferta formativa das escolas com todas as alterações exigidas pelo processo, tal como consta da legislação em vigor:

*No quadro dos objectivos estratégicos do Programa do XVII Governo Constitucional, a Iniciativa Novas Oportunidades estabelece como meta prioritária a elevação dos níveis de formação e qualificação da população activa portuguesa, constituindo-se como um pilar fundamental para as políticas de educação, emprego e formação profissional.*

(Despacho nº26401/2006 de 29 de Dezembro)

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) são, todavia, um instrumento importante dessa Iniciativa e importa adequar o seu modelo às medidas entretanto tomadas, o seu alargamento às escolas e agrupamentos de escolas, no sentido de melhor dar resposta aos interesses e carências da população. Este projecto, que inicialmente fazia apenas parte dos planos de acção dos centros e núcleos de formação profissional do país, passou a integrar a oferta formativa das escolas com todas as alterações exigidas pelo processo - *Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) são um instrumento importante dessa Iniciativa e importa adequar o seu modelo às medidas entretanto tomadas, nomeadamente o desenvolvimento do Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, que deve constituir gradualmente a plataforma preferencial de acesso aos cursos EFA, e o alargamento às escolas e agrupamentos de escolas, no sentido de melhor dar resposta aos interesses e carências da população adulta, possibilitando-se a certificação escolar, a par da dupla certificação já existente* ( Despacho nº26401/2006 de 29 de Dezembro).

## Capítulo II

### 1. Fundamentação Teórica

#### 1.1 Um Campo Diverso de Práticas

O processo de Educação e Formação de Adultos afirma-se em três planos distintos: o das práticas educativas, finalidades, modos e públicos; o da diversidade de instituições implicadas, nos processos de educação de adultos e, em terceiro lugar, ao nível da diversidade dessa nova figura do educador ou formador de adultos (Canário, 2008).

O primeiro ponto diz respeito a uma oferta formativa de segunda oportunidade dirigida a adultos, assumindo formas diferenciadas de acordo com a especificidade histórica e social dos diferentes contextos nacionais. Um segundo pólo que parece ser dominante nos dias de hoje, corresponde aos processos de *formação profissional contínua* orientados para a qualificação e requalificação acelerada da mão-de-obra, entendidas como requisitos prévios e indispensáveis a uma política desenvolvimentista. Esta perspectiva da formação profissional contínua está estreitamente ligada aos primórdios da educação de adultos e ao conceito de educação permanente, consubstanciada em processos de rápido e intensivo crescimento económico.

Um terceiro pólo, ligado à educação e desenvolvimento, é constituído por processos de intervenção em desenvolvimento local, ou comunitário.

Para outros autores existem uma série de *princípios* que consubstanciam uma filosofia de orientação da educação de adultos. Um esquema conceptual é apresentado por Nóvoa (1988) através de seis princípios que devem orientar qualquer programa de formação de adultos:

- O adulto em situação de formação é portador de uma história de vidas e de uma experiência profissional. Mais importante do que pensar em formar este adulto é reflectir sobre o modo como ele próprio se forma, isto é o modo como ele se apropria do seu património vivencial através de uma dinâmica de compreensão retrospectiva.

- A formação é sempre um processo de transformação individual, na tripla dimensão do saber (conhecimentos), do saber fazer (capacidades) e do saber ser (atitudes). Concretizar este objectivo supõe uma grande implicação do sujeito em formação, de

modo a ser estimulada uma estratégia de auto-formação, bem como uma participação alargada dos formandos na concepção de implementação do projecto de formação.
- A formação é sempre um processo de mudança institucional, devendo por isso estar intimamente articulada com as instituições onde os formandos exercem a sua actividade profissional. Apela-se a uma grande implicação das instituições e à celebração de um contrato de formação entre as três partes interessadas - equipa de formação, formandos e instituições, bem como à estratégia de formação em alternância .
- Formar não é ensinar às pessoas determinados conteúdos, mas sim trabalhar colectivamente em torno da resolução de problemas. A formação faz-se na <i>produção</i> e não no <i>consumo</i> do saber. Este objectivo implica que se levem à prática três conceitos fundamentais na formação de adultos: formação-acção, formação-investigação e formação-inovação.
- A formação deve ter um cariz essencialmente estratégico, preocupando-se em desenvolver nos formandos as competências necessárias para mobilizarem em situações concretas os recursos teóricos e técnicos adquiridos durante a formação.
- A formação deve basear-se entre a reflexão e a intervenção, encarada como uma função integradora institucionalmente ligada à mudança.

**Quadro 1**

Numa outra perspectiva, a *formação de adultos deve constituir-se como um sistema autónomo e coerente, com a missão de propiciar aos adultos processos permanentes de ressocialização* (Gérald Bogard, 1991,68) . Esta perspectiva de educação valoriza as aquisições culturais, a aquisição de competências transversais, de aquisições transferidas para outras situações da vida das pessoas – é uma filosofia da educação que repousa sobre o desenvolvimento da capacidade das pessoas em proveito do desenvolvimento da comunidade.

A análise feita por este autor na segunda metade do século XX permite ainda mostrar três grandes fases na formação de adultos:

- crescimento exponencial da oferta educativa que marcou o pós-guerra – a identificação da formação de adultos com o modelo escolar : a alfabetização e a formação profissional. O processo de formação é um processo largo e contínuo de socialização.
- Numa segunda fase, a partir dos anos sessenta, evidenciando a formação dos adultos com métodos diferentes dos do mundo das crianças., marcada por uma educação de adultos com métodos específicos (a andragogia, por oposição à pedagogia). Valoriza-se a singularidade de cada situação educativa, ou seja, “uma educação por medida”.
- A terceira fase, de síntese, com a ruptura dos métodos do modelo escolar – não à universalidade dos métodos e dos conteúdos, não ao fechamento da instituição escolar sobre si mesma, não à relação pedagógica entre o educador e o aluno baseada na assimetria de saber e de poder.

## **Quadro 2**

Segundo esta filosofia, a formação deve fazer do “aprendente o centro da acção”, fazer do adulto não um cliente, mas um co-produtor da sua formação.

O trabalho educativo passa a incidir menos na aquisição de conteúdos e a incidir mais na compreensão do meio ambiente físico e social, bem como na construção de esquemas adequados de acção. A noção de experiência torna-se, então central, relativamente a qualquer matéria objectiva. Deve centrar a educação no sujeito que aprende, construindo uma “pedagogia da pessoa como totalidade”.

Também estudos realizados por Barbier e outros (1991) nos dizem que a formação de adultos tem sido “um laboratório de práticas novas”, dando-nos a conhecer alguns dos seguintes aspectos:

- A finalização das acções exprime-se através de objectivos articulados com o campo de trabalho sob a forma de “capacidades profissionais e não apenas em terrenos pedagógicos”
- Investimento do regional e do local em matéria de decisão sobre a formação (construção de dispositivos de formação regionais e locais).
- A individualização dos percursos (sobretudo a partir dos anos 80, houve a



emergência da personalização e individualização dos percursos – formas contratuais de ensino individualizado, de autodidaxia assistida, de reconhecimento das aprendizagens realizadas por via experiencial..
- Formação e Investigação, sendo a articulação da formação e da prática da investigação representa um dos componentes mais importantes das “novas modalidades de formação”, pois os formadores utilizam a investigação não enquanto processo autónomo, mas sim enquanto eixo metodológico dos processos de formação.
- O desenvolvimento da formação integrada no exercício do trabalho. A hipótese de que o exercício do trabalho é ele próprio produtor de competências. A “intelectualização do trabalho” não apenas reforça o seu potencial formativo. Estas competências não são competências comparáveis às competências escolares, monodisciplinares, mas, pelo contrário, apresentam-se como interdisciplinares e ordenadas em torno de um campo de práticas.
- Introdução de novos produtos e de novas tecnologias educativas Permitem um requestionamento das práticas de formação, tais como a autonomia da aprendizagem em relação a uma prática de ensino, o da utilização das novas tecnologias na perspectiva da auto-formação.
- A tomada em consideração de estratégias de aprendizagem na formação que assume três formas: - Reflexão sobre a capacidade do adulto para a autoformação, ou seja, sobre a possibilidade de uma auto-pilotagem da aprendizagem. - Reflexão sobre o processo de aprendizagem, enquanto processo de construção de uma nova resposta ao meio envolvente, bem como sobre as condições que o tornam possível. - Reflexão sobre as modalidades e os procedimentos de tratamento da informação que estão na base da construção dos saberes .

**Quadro 3**

## **1.2 Da Educação à Formação**

Podemos verificar que a consagração do uso das expressões de “educação de adultos” e de “formação de adultos” está associada a duas grandes tradições que, de modo geral, se podem designar como a tradição da “alfabetização” - educação de adultos, práticas escolarizadas de ensino recorrente ou educação permanente- e a tradição da “formação profissional” – ligada a processos que conduzem ao mercado de trabalho, ou de auto construção da pessoa, como diz Honoré (1992).

Também outro esquema conceptual é apresentado por Guy Avanzini (1996) numa obra intitulada “L’éducation dês adultes”, propondo as seguintes definições para estes dois campos:

*- A formação dos adultos tende a aumentar a competência inicial do sujeito no domínio próprio da sua actividade, em função do seu estatuto: é o que designa a noção de reciclagem e, por vezes, a de reconversão profissional.*

*- A educação dos adultos visa alargar a polivalência, mas sem modificar o estatuto, tendo em vista os tempos livres ou uma mais sólida cultura geral. (Canário, 2008, 61).*

Teorizando sobre a superioridade do conceito de formação, a argumentação de Honoré (1992) tem como base uma visão de crítica radical do modelo escolar.

Em Portugal a tradição terminológica liga-se a questões de política de iniciativa estatal direccionada para públicos adultos mais desfavorecidos e muito pouco instruídos. É na identificação com o movimento da educação permanente e na consonância com a acção prosseguida por instâncias internacionais que se afirma no nosso país um campo de educação de adultos. Por outro lado, a formação aparece entre nós conotada, até há pouco tempo, com uma visão pobre e redutora da formação profissional. Em termos académicos e científicos, a designação “educação de adultos” tem a primazia, tendo evoluído desde uma concepção próxima de Educação permanente à prática de um ensino escolar de segunda oportunidade. Isto acontece devido às políticas de subalternização da educação de adultos, que não é sequer referida na Lei de Bases do Sistema Educativo Português.

A distinção entre “educação” e “formação” remetendo para tradições e campos sociais distintos, coexiste com a sobreposição, na sua amplitude e na sua abrangência, dos conceitos de “educação permanente” e de “formação permanente”, o que conduz a uma, também frequente, utilização dos vocábulos “educação” e “formação” como palavras sinónimas.

Continua, por outro lado, a ter pertinência a definição adoptada na conferência da UNESCO que teve lugar em Nairobi, em 1976 e adoptada também pela Comissão da Reforma do Sistema Educativo, em documento preparatório sobre a Reorganização do

Sub-sistema de Educação de Adultos *O conjunto de processos organizados de educação, qualquer que seja o conteúdo, o nível e o método, quer sejam formais ou não formais, quer prolonguem ou substituam a educação inicial dispensada nos estabelecimentos escolares e universitários e sob a forma de aprendizagem profissional, graças aos quais pessoas consideradas como adultas pela sociedade de que fazem parte desenvolvem as suas aptidões, enriquecem os seus conhecimentos, melhoram as suas qualificações técnicas ou profissionais ou lhes dão uma nova orientação, e fazem evoluir as suas atitudes ou o seu comportamento na dupla perspectiva de um desenvolvimento sócio-económico e cultural equilibrado e independente* ( Licínio Lima ,1988, 61) .

### **1.3 Da Qualificação às Competências**

A valorização do trabalho e das componentes de desempenho e de competência que lhe estão ligadas, constituem um factor de preocupação de todos os agentes económicos. Neste quadro, em Portugal, a formação dos trabalhadores enquanto instrumento de aperfeiçoamento do trabalho humano apresenta uma particular relevância, sensível no plano das preocupações expressas pelos actores sociais e políticos e pela crescente importância que as orientações e meios afectos à formação assumem na política actual.

A formação profissional seria constituída pelas intervenções escolares ou extra-escolares que visam:

- a preparação inicial de jovens e adultos (activos ou não), para o exercício de qualquer profissão qualificada ou técnica, de nível não superior;
- o aperfeiçoamento dos activos de todos os níveis de qualificação profissional ( Cardim ,2005).

Também para Guy le Boterf(1994,55) o “capital humano” só pode ser capitalizado no quadro de uma relação com uma empresa ou com um emprego particular. O tipo de contrato prefigurado nesta abordagem teórica não poderá ser mais o de oferta de uma qualificação adquirida para um determinado posto de trabalho, tem de ser a oferta de uma capacidade de construir novas competências em troca de um ambiente favorável à aprendizagem e à realização de um projecto de evolução profissional.

Deste modo, para um crescente número de empregos, a experiência resultante da antiguidade não basta: torna-se imperativo para aqueles que os exercem construir

constantemente novas competências que não puderam ser previstas e especificadas à partida.

A qualificação já não pode ser, então, um stock inicial a valorizar, deverá ser um ponto de partida para um compromisso numa dinâmica de aprendizagem.

Por conseguinte a qualificação inicial visa a preparação completa, ou fundamental, para o exercício de uma profissão (ou grupo de profissões) para integração na actividade de jovens ou adultos, com pouca ou nula experiência anterior na profissão respectiva (Cardim, 2005). É, assim, uma modalidade orientada essencialmente para a formação de profissionais e caracteriza as actividades dos grandes sistemas institucionais que operam na formação – Ensino Técnico, Formação Alternância (Aprendizagem) e Formação Profissional de Adultos -tutelada pelo Ministério da Educação e do trabalho. Segundo o mesmo autor, *a formação inicial foi resolvida através do “treino” no local de trabalho acção “espontânea”, que constitui, ainda hoje, uma das formas mais comuns de transmissão de conhecimentos profissionais de todos os tipos.* Define qualificação como a articulação entre formação e emprego, recusando, obviamente, qualquer leitura adequacionista, e propõe que a sua análise incida sobre a forma como ela é construída, utilizada no trabalho e marcada por um salário. Os dispositivos de alternância e os estágios são os exemplos a que recorre para sustentar a tese de que a transição é um momento de construção da qualificação. Os primeiros porque são por definição espaços de articulação entre a formação e o trabalho; os segundos porque permitem a aquisição de comportamentos profissionais de adaptação às condições do mercado de trabalho, contribuindo assim para a socialização dos jovens.

Por outro lado, o aperfeiçoamento dos activos, surgido na Europa mais recentemente, já no século XX diferenciou-se de país para país, não tanto em resultado da distinção de soluções, mas da evolução distinta de cada economia e das respectivas necessidades de actualização de conhecimentos, postas pelo seu maior ou menor dinamismo.

Para este autor, a noção de qualificação é herdeira da noção medieval de trabalhador qualificado, ou habilitado para a realização de um certo trabalho nos termos da prática laboral da época, através de uma aprendizagem prática, completa, e da integração numa dada continuidade profissional que lhe confere esse reconhecimento. Por contraste com aqueles, os que não possuíam essas capacidades eram não qualificados.

A qualificação evidencia, em França, a realidade complexa que encerra, um conteúdo vasto abrangendo as categorias sócio-profissionais, as necessidades de conhecimento

e formação mas, também, as próprias relações de poder e salários a que o emprego dá origem, revestindo, finalmente, um carácter simultaneamente individual e colectivo. A lógica essencial de definição de emprego é, assim, determinada e dominada pelas empresas, sendo elas o factor efectivamente estruturante da qualificação.

O aprofundamento da noção de qualificação abre perspectivas reveladoras da sua complexidade, não sendo os seus contornos e a sua causalidade redutíveis a uma mera expressão económica. No estudo da OCDE sobre o emprego, já citado, é referenciando um universo de investigação mais alargado dos termos qualificação e competências, que designam, simultaneamente, as capacidades gerais dos trabalhadores e a sua aptidão própria para concretizar tarefas específicas.

O estudo da OCDE referencia também investigações que, afastando-se da análise económica neoclássica e, duma forma indutiva, procuram evidenciar a existência de laços entre o nível de instrução e o crescimento da produtividade. Conclui que uma mão-de-obra mais preparada pode adaptar-se melhor à inovação, o que facilita o crescimento daquela. Há, por isso, uma forte relação entre educação, crescimento económico e nível de produtividade, podendo a qualificação ser ainda definida por *um processo de valorização de um dado estrato profissional, profissão e /ou trabalhadores, em resultado das suas características de intervenção no trabalho, grau de complexidade deste e tipos de actividade. Ou seja, consiste na apreciação social do valor diferenciado do trabalho e /ou do trabalhador. É comparativa sendo que, ao atribuir valor diferenciado, implica a avaliação das diferenças em trabalhos complexos, segundo certos factores determinantes de diferenciação. Neste sentido “qualificar” significa atribuir qualidade através de um processo de classificação de uma dada entidade profissional* (Cardim, 2005, 37).

Este novo paradigma da educação destinado à qualificação de adultos, capaz de propor um modelo mais consentâneo com a natureza dos adultos, foge à normatividade do currículo formal. É organizado por competências, mais adequado a uma população pouco escolarizada, mas que possui uma experiência de vida repleta de outros saberes.

Assim, recorre-se às vivências dos adultos que se apresentam como texto e pretexto da aquisição de competências, guiados pela resolução de problemas práticos do seu quotidiano. Sabe-se que a competência *Não é um estado, é um processo. É uma capacidade para agir ou um saber-agir. (...) Competente é aquele que é capaz de mobilizar e de aplicar, de forma eficaz, as diferentes funções de um sistema onde intervêm recursos diversos, conhecimentos, activações da memória, avaliações, capacidades relacionais, esquemas comportamentais* ( Le Boterf ,1994,56).

Também se pode traduzir *numa capacidade de agir eficazmente num determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem se limitar a eles*. A experiência de vida associada ao potencial do adulto e às suas necessidades possui para ele um importante valor formativo, na medida em que o informa e dá sentido à sua aprendizagem. Sendo capaz de mobilizar os saberes e capacidades, o adulto torna-se competente, pois dá consistência aos seus saberes, vincula-se à acção, à experiência, podendo-se ainda traduzir, segundo o mesmo autor, num *sistema de conhecimentos conceptuais e procedimentais, organizados em esquemas operatórios e que permitem a identificação de uma situação-problema e a sua resolução através de uma acção eficaz*.

Isto significa que a competência se faz de saberes constitutivos, incluindo o próprio saber, o saber-fazer, o saber-agir e o saber-estar. Não se trata de uma soma, mas de capacidades integradas, estruturadas, combinadas e construídas ao longo da vida do sujeito.

A esta filosofia de trabalho acrescenta-se que a *competência corresponde a um saber encontrar e pôr eficazmente em prática as respostas apropriadas ao contexto de realização de um projecto* (Canário, 2003,81)

Por sua vez, uma outra definição surge justificando que *A trilogia do ler, escrever e contar que fundou a escolaridade no século XIX não está mais à altura das exigências da nossa época. A abordagem por competências busca, simplesmente, actualizá-la* (Perrenoud, 1999,43).

Por isso, é cada vez menos possível ser-se competente contando apenas com os seus próprios recursos. Para agir com competência é preciso ser-se capaz de mobilizar não apenas os seus próprios saberes, mas os que são capitalizados nas redes de recursos, tais como bancos de dados, sistemas especializados, fichas de capitalização, redes de documentação, participando na actualização e renovação. Apenas se promoverem competências, as empresas se tornarão competitivas.

#### **1.4 Da eficácia à Empregabilidade**

Também a Comissão sobre Educação para o Século XXI, tendo depositado o produto do seu trabalho no director geral da UNESCO, considerou que dois dos pilares da educação dizem respeito *ao aprender a conhecer e ao aprender a fazer (...).A partir do modelo industrial, a substituição da mão-de-obra pelas máquinas tornou o trabalho humano cada vez mais imaterial e acentuou o carácter cognitivo das tarefas (...)*

*Aprender a fazer não pode, pois continuar a ter o simples significado de preparar alguém para determinada tarefa material ( J.Delors ,1996,80).*

Nesta linha do ensino - aprendizagem relacionada com a formação profissional, nos dias de hoje torna-se cada vez mais necessário os jovens serem portadores de *novas competências gerais e transferíveis(...), pois só assim se encontram aptos a satisfazer as novas necessidades dos mercados de trabalho em crise ( Azevedo ,2007, 30).*

Segundo o mesmo autor, a noção de *competência* valoriza ainda o *ser ou o saber-ser, seja porque se define como uma relação que mobiliza, por um lado, o indivíduo e a sua história, as suas aprendizagens e todos os seus aquis e, por outro, uma situação profissional concreta, inscrita num mercado de trabalho (Perrenoud, 1999,65)no concreto*. Associado ao modelo proposto, pode definir-se, ainda , como *saber em uso ( Roldão, 2003,20)*, alargando-se este conceito ao campo profissional, a verbos práticos que implicam acção e manejo, quando em diversos contextos se é capaz de mobilizar conhecimentos prévios, seleccioná-los e integrá-los numa situação específica.

*Além disso, todos os saberes que adquirimos ao longo da vida, e os do currículo escolar incluídos, se destinam afinal a tornar-nos mais capazes de exercer competências (Roldão ,1995,20).*

Numa outra perspectiva, o *conceito de eficácia nas escolas associa-se à capacidade de diminuir as desigualdades entre alunos e de oferecer mais oportunidades de aprendizagem de forma diferenciada e conforme as necessidades de cada um (Venâncio e Otero, 2002,41).*

Este será um dos caminhos que poderá conduzir o sujeito à empregabilidade, pois *Actualmente começa-se a falar muito menos em emprego do que em empregabilidade, o que não quer dizer que se tenha de colocar o ónus na pessoa que tem de formar-se permanentemente e desenvolver as suas competências para que seja empregável e não simplesmente empregado. Efectivamente, só a partilha de responsabilidade entre o empregado e a organização é que permite resolver a situação adequadamente (Albino Lopes, 2008,65).*

Isto significa que o contexto é tão importante de considerar como o indivíduo. As situações de trabalho podem ser mais ou menos profissionalizantes; os dispositivos de formação podem ser mais ou menos pertinentes e competitivos. A responsabilidade da construção das competências deve ser partilhada por indivíduos, gestores e formadores.

Ainda segundo o mesmo autor, a empregabilidade é ainda a nova forma de operacionalizar a noção de contrato de trabalho no contexto de um sistema de

relações laborais em profunda transformação. A empregabilidade visa combater a alienação interna - promoção da capacidade de procurar e executar um trabalho enriquecido - e, a partir daí, criar as bases da coesão social das organizações, em equilíbrio dinâmico com o seu meio envolvente. Pode-se, então, inferir que competência e eficácia no processo formativo conduzem o indivíduo à empregabilidade, pois (...) *o emprego assalariado é a matriz de uma condição estável que associa o trabalho a garantias e direitos individuais e que permite, ou melhor dizendo, permitia alimentar o projecto de construir uma carreira profissional, perspectivar o futuro e controlar a insegurança social. Transformado no factor essencial de atribuição estatutária nas sociedades ocidentais, o emprego constitui-se, também, segundo este autor, num elemento de coesão social e numa condição que assegura a integração social e cívica dos indivíduos.*

*É através do emprego que os indivíduos participam na colectividade, utilizam o espaço público, estabelecem e mantêm a maior parte das relações sociais, mas é também através dele que o bem-estar é garantido, que o acesso aos benefícios sociais é assegurado e que o futuro se torna previsível (Alves, 2007,83)*

Neste contexto, os factores individuais estão associados às competências e atributos da empregabilidade que incluem as habilitações escolares e qualificações profissionais dos indivíduos, assim como um conjunto de competências de natureza diversa que passam, entre outras, pelas suas competências sociais, comportamentais, de resolução de problemas e de adaptação a novas situações

Por outro lado, para Vincens (1981) o conceito de sistema de inserção profissional é constituído por dois mercados - um *mercado da formação* formado por indivíduos que procuram formação e pelos estabelecimentos que a oferecem e um *mercado de formados* que coloca em relação contínua as instituições que empregam os trabalhadores e os indivíduos que adquiriram uma formação.

Este modelo está associado a um outro defendido por Cardim (2005) em que à socialização se associam múltiplas medidas e dispositivos de emprego-formação destinados a facilitar a inserção profissional, que assume três funções essenciais: uma de natureza profissional, outra escolar e outra social. A função profissional destina-se a facilitar o acesso a situações de trabalho marcadas pela precariedade. A função escolar tem por objectivo quer reinserir os jovens na escola quer muni-los de um diploma profissional, negociável no mercado de trabalho. A função social visa evitar a marginalização durável dos jovens no mercado de trabalho, assim como ajudá-los a construir projectos profissionais e a estruturar identidades sociais - *a inserção profissional é concebida como uma articulação temporal da dimensão biográfica,*



*através da qual os indivíduos constroem a identidade para si e da dimensão estrutural através da qual se reconhece a identidade para o outro, considerada socialmente legítima num dado momento( Alves,2008,90).*

A inserção corresponde, então, ao momento em que a articulação entre formação inicial e emprego ocorre, desenrolando-se sob o signo da adequação entre emprego-formação e da mobilidade social, mesmo que esta assuma uma dimensão meramente estrutural.

*Investir-se no processo de inserção é, então, construir e demonstrar o caminho conducente à empregabilidade, elaborar um projecto cuja concretização depende do domínio de competências individuais como a autonomia, a flexibilidade, a adaptação e da capacidade para fabricar uma identidade, mas agora sem o recurso às figuras identitárias do espaço familiar e social como no passado. Investir-se no processo de inserção é, em suma, construir-se como sujeito no trabalho, num espaço fluído e num tempo precário( Alves, 2008,110).*

### **Capítulo III**

#### **Enquadramento Contextual**

Como foi explicado anteriormente, este capítulo vai demonstrar a importância da Iniciativa Novas Oportunidades no âmbito dos Cursos de Educação e Formação de Adultos de dupla certificação de nível básico, a importância das práticas educativas inerentes ao processo, bem como a importância da relação estabelecida entre as competências adquiridas e o mundo do trabalho.

#### **1. Iniciativa Novas Oportunidades – Cursos de Educação e Formação de Adultos, nível B3, Dupla Certificação**

O curso apresentado neste estudo baseou-se na Portaria 817/2007 de 27 Julho . Além deste suporte legislativo, existem outros despachos que regulamentam os diversos percursos de Educação e Formação de Adultos, tais como:

-Despacho Conjunto 1083/2000 de 20/Novembro (MT/ME);

-Despacho Conjunto 650/2001 de 20 de Julho (ME/MT);

-Despacho n.º 26401/2006 de 29 de Dezembro;

-Despacho n.º 15187/2006 de 14 de Julho;

-Despacho n.º 17342/2006 de 28 de Agosto.

### **1.1 A Iniciativa Novas Oportunidades**

A **Iniciativa Novas Oportunidades**, integrada no plano nacional de emprego e no plano tecnológico, apresenta o lema **Aprender Compensa** e baseia-se nos seguintes pressupostos:

<b>Objectivos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aumentar o nível de escolarização da população portuguesa.</li><li>- Melhorar os níveis de qualificação dos jovens.</li></ul>
<b>Medidas:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Alargar a rede de ofertas dos cursos de dupla certificação ao nível dos ensinos básico e secundário, para que em 2010 estes representem metade da oferta de nível secundário.</li><li>- Reforçar a oferta de cursos de educação e formação de adultos, por forma a abranger cerca de 350 000 adultos até 2010.</li><li>- Reorganizar o actual modelo do ensino recorrente, passando a assegurar-se uma resposta formativa baseada no formato EFA, uma vez que permite a construção de percursos mais ágeis e flexíveis.</li><li>- Diversificar as ofertas educativas e formativas na rede de escolas do ensino público, evitando as assimetrias locais e regionais e promovendo a satisfação da procura por parte da população.</li></ul>
<b>Estratégias:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Recomendações sugeridas às escolas no que diz respeito aos critérios para constituição da rede de Cursos EFA e outras valências.</li><li>- Considerar a existência de instalações e equipamentos indispensáveis ao funcionamento dos cursos, bem como a existência de um corpo docente disponível, com formação técnica e científica adequadas.</li><li>- Promover o estabelecimento de parcerias, através de protocolos, para potenciar e rentabilizar recursos.</li><li>- Construir uma rede de percursos qualificantes adequadas às do mercado de trabalho local.</li><li>- Promover a complementaridade a nível das tipologias e das áreas de formação, evitando a oferta de cursos similares.</li><li>- Envolver os agentes educativos que apoiem os jovens na sua tomada de decisão das suas escolhas vocacionais e na construção do seu projecto de</li></ul>

vida.

- Incentivar a promoção de acções pelas Associações de Pais no sentido da divulgação e adesão ao projecto.
- Promover a avaliação das iniciativas contínuas do projecto.

#### **Quadro 4**

### **1.2 Características dos Cursos de Educação e Formação de Adultos**

Os cursos de Educação e Formação de Adultos destinam-se a adultos com idade igual ou superior a dezoito anos, que pretendem completar o 4º, 6º ou 9º ano de escolaridade, ou também obter uma classificação profissional.

#### **Objectivo:**

- Possibilitar a aquisição de habilitações escolares e competências profissionais, com vista à inserção ou progressão no mercado de trabalho.

#### **Características do modelo:**

- Estes cursos podem ser de *Certificação Escolar e Profissional* ou apenas de *Certificação Escolar*.
- Os seus princípios orientadores baseiam-se na aprendizagem ao longo da vida.
- Os níveis I e II de qualificação profissional são requisitos para a inserção no mundo de trabalho.
- O processo de formação inicia-se pela identificação das competências já adquiridas pelos adultos, a partir dos seus contextos de vida, tendo como base o referencial de competências-chave de educação e formação de adultos, servindo de alicerce para a construção de novas competências.
- Existe uma Formação de base (FB) articulada com a Formação profissionalizante (FP).
- A formação de base inicia-se com o módulo Aprender com Autonomia, com o objectivo de proporcionar aos formandos as técnicas e instrumentos de autoformação e de facilitar no grupo a aquisição de hábitos de trabalho/aprendizagem, o estabelecimento de compromissos e a definição de regras.
- A construção do portefólio reflexivo de aprendizagens ao longo da vida é fundamental no processo de cariz autobiográfico.

**Estrutura Curricular:**

- Integra as componentes de *Formação de Base* e de *Formação Profissionalizante*, ou só da *Formação de Base*.
- A formação de base é constituída por três níveis de desenvolvimento (B1,B2;B3) e estrutura-se por áreas de Competência, que por sua vez se subdividem em Competências-Chave.
- A estrutura curricular dos EFA é flexível e respeita um sistema modular (módulos subdivididos em unidades de formação, organizados por competências que privilegiam a diferenciação de percursos formativos).
- O currículo é construído em função dos perfis individuais dos candidatos, estruturados em termos de competências – chave a adquirir, tendo em vista uma certificação escolar e/ou profissional e uma eventual progressão para níveis subsequentes de formação.
- A formação de base integra o módulo *Aprender com Autonomia* e as áreas definidas no referencial de competências-chave: *Cidadania e Empregabilidade, Linguagem e Comunicação, Matemática para a vida, Tecnologias da Informação e da Comunicação*.
- Utiliza como suporte temáticas de natureza transversal – Temas de Vida (os mais significativos para os adultos) e actividades integradores que consolidam os saberes.

**Quadro 5**

**1.3Tipologia dos Cursos**

**Desenho Curricular**

**Cursos EFA – Certificação escolar e profissional**

Percurso de Formação	Reconhecimento e Validação de Competências	Formação de base (a)		Formação Profissionalizante	Total (horas)
		Aprender com Autonomia	Áreas de Competências Chave		
Básico 1 (B1)	Entre 25h e 40h	40h	Entre 100h e 400h	Entre 220h e 360h	Entre 385h e 840h
Básico 2 (B2)	Entre 25h e 40h	40h	Entre 100h e 450h (b)	Entre 220h e 360h	Entre 385h e 890h
Básico 1+2 (B1 + B2)	Entre 25h e 40h	40h	Entre 100h e 850h (b)	Entre 220h e 360h	Entre 385h e 1290 h
Básico 3 (B3)	Entre 25h e 40h	40h	Entre 100h e 900h (b)	Entre 940h e 1200h (c)	Entre 1105h

					e 2180h
Básico 2 +3 (B2 + B3)	Entre 25h e 40h	40h	Entre 100h e 1350h (b)	Entre 940h e 1200h (c)	Entre 1105h e 2630 h

**Quadro 6**

- (a) – Independentemente do resultado de reconhecimento e validação de competências, a duração mínima da formação de base é de cem horas.
- (b) – Inclusão obrigatória de uma língua estrangeira com carga horária máxima de cinquenta horas para o nível B2 e de cem horas para o nível B3.
- (c) – Inclui, obrigatoriamente, para os activos desempregados, cento e vinte horas de formação em contexto real de trabalho.

## 2. Caracterização dos Cursos de Educação e Formação de Adultos

Face ao mundo actual em que a globalização enquanto fenómeno de acelerada circulação mundial, centrada na economia e na informação, está a criar redes de dependência à escala mundial, a *Estratégia de Lisboa* (Março de 2000) e o *Programa Educação e Formação 2010* delinearam um conjunto de linhas de acção política interdependentes, dirigidas à modernização e ao crescimento sustentável da economia europeia. Estas medidas visavam ajudar os estados membros tanto nas suas políticas de educação, como na promoção do desenvolvimento económico, baseado na melhoria de empregos e no aumento da coesão social ([www.ces.pt/file/doc/68](http://www.ces.pt/file/doc/68)).

De igual modo, O *Livro Branco sobre Educação e Formação*, lançado pela Comissão Europeia em 1995, já traduzia também a linha de acção comunitária com vista à análise e definição de metas orientadoras no campo da educação e formação:

*As respostas preconizadas pelo Livro Branco em matéria de educação/formação dizem respeito à promoção do acesso à cultura geral e ao desenvolvimento da aptidão para o emprego e para a actividade; a finalidade da formação é entendida de forma a desenvolver a autonomia da pessoa e a sua capacidade profissional, procurando conciliar as vertentes do desenvolvimento pessoal e profissional.* (Pires,2005,77)

Como país da União Europeia, inserido neste contexto e revelando os problemas já referenciados através dos estudos da OCDE, Portugal criou um novo quadro de políticas educativas para tentar ultrapassar o atraso relativamente aos outros países, vencendo dificuldades e dando uma nova oportunidade a todos aqueles que, pelas

mais diversas razões, deixaram os bancos da escola sem alcançar os níveis de escolaridade obrigatória.

A *Iniciativa Novas Oportunidades*, aplicada no nosso país a partir de 2000, veio dar resposta à prevenção do abandono precoce, ao reforço do ensino e da formação inicial profissionalmente qualificante e ao aumento do nível de qualificação dos adultos, tanto em termos de formação geral, como profissional - as acções para adultos dirigem-se a pessoas com mais de 18 anos que não concluíram o 9º ano de escolaridade, ou o Ensino Secundário, tendo em vista o aumento das suas qualificações de base.

Reconhecendo a importância fulcral que este estudo pode ter na superação das ambiguidades e insuficiências no que diz respeito à implementação desta iniciativa nas escolas portuguesas, parece-nos adequado fornecer algumas informações sobre a organização do projecto relacionado com a Iniciativa Novas Oportunidades.

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (B1- 4º ano; B2 -6º ano; B3 – 9º ano; e ainda o Secundário) destinam-se a adultos com mais de dezoito anos de idade, com baixos níveis de escolaridade e sem qualificação profissional adequada. Valorizam, essencialmente, a promoção e a inserção dos adultos no mercado de trabalho, por não terem concluído a escolaridade de quatro, seis, nove ou doze anos.

Assim sendo, o objecto deste estudo centra-se nos Cursos EFA B3, com Certificação Escolar e Profissional, criado ao abrigo dos Despachos conjuntos nº 1083/2000, de 20 de Novembro Despacho nº 26401/2006 de 29 de Dezembro. Como características deste modelo apontam-se os princípios que orientam o processo de aprendizagem ao longo da vida, a construção de um portefólio reflexivo e autobiográfico de aprendizagens, adquiridas pelo adulto em contextos formais, informais e não formais.

A estrutura curricular integra componentes de formação de base, estruturada pelo módulo Aprender com Autonomia (40 horas) e por áreas de competência-chave : Linguagem e Comunicação, Cidadania e Empregabilidade, Inglês, Matemática para a Vida e Tecnologias da Informação e Comunicação, com uma carga horária total entre 100 e 900 horas.

O processo de formação inicia-se pela identificação das competências adquiridas pelos adultos, servindo este reconhecimento para o posicionar em determinado patamar do referencial de competências-chave, em todas as áreas, a fim de lhe poder ser dada a formação de que necessita para a respectiva certificação - formação planeada através do desenho curricular adequado ao grupo de formandos e alicerçada em actividades que integram temas de vida sugeridos pelos próprios formandos.

A avaliação deste curso é processual e descritiva. A equipa formativa, que reúne semanalmente, define o tipo e o número de instrumentos de avaliação a utilizar e afere, também, critérios de acompanhamento dos adultos.

Depois de concluída a formação inicial de base, estes adultos frequentarão um estágio profissional numa empresa relacionada com a área profissional escolhida, e o final do curso com sucesso -entre 1105 e 2180 horas - , conceder-lhes-á uma dupla certificação - escolar e profissional.

## **Capítulo IV**

### **Metodologia**

Este capítulo apresenta as opções metodológicas relacionadas com o estudo realizado, sendo estas justificadas a partir de referências teóricas relativas às metodologias de investigação que nos pareceram mais adequadas para este caso.

#### **1. Opções metodológicas**

Numa primeira fase do estudo, definir-se-á a hipótese, ou seja a proposição que responde às questões de partida e que deverá ser confirmada ao longo do processo de investigação.

A hipótese para o presente estudo traduz-se na seguinte afirmação:

*Um curso EFA de dupla certificação contribui para desenvolver competências de Empregabilidade e de Inserção Profissional.*

Para a operacionalização do problema em estudo ,depois de enunciada a hipótese, medir-se-á o sucesso/eficácia conseguido pelos adultos, tendo em vista não só a aquisição da sua certificação de competências para o 9º ano, mas também a sua preparação para entrada no mercado de trabalho.

Inicialmente haverá necessidade de recolher e seleccionar fontes de informação, a fim de se poder elaborar o enquadramento teórico e metodológico, que terá sequência na investigação de campo., depois de escolhido o tipo e a dimensão da amostra.

De seguida, proceder-se-á ao estudo empírico para verificar o que mudou desde a entrada do aluno no Curso EFA B3 de dupla certificação, até ao final do seu percurso formativo. Para avaliar a eficácia das alterações ocorridas ao longo deste percurso

tomam-se em consideração o Input, ou seja os recursos relacionados com a organização do trabalho, com metodologias adequadas aos temas de vida recolhidas através da observação de aulas, aplicadas no decorrer do curso, e o Output , ou seja os resultados obtidos no final do curso, cujo feedback é dado pela opinião dos formandos, dos formadores e dos empresários entrevistados.

Também para avaliar a eficácia do plano de formação do curso em estudo recorrer-se-á a recursos pedagógicos, técnicos e outros que promovam a inserção e a adaptação dos formandos ao mundo do trabalho.

Deste modo, com o intuito de testar a hipótese definida, construir-se-á uma entrevista exploratória para os professores deste curso EFA, destinada à obtenção de informação acerca das práticas pedagógicas, dos instrumentos de recolha de dados e da avaliação do próprio percurso, pois *Estilos, tradições ou abordagens diferentes recorrem a métodos de recolha de informação igualmente diferentes, mas não há abordagem que prescreva ou rejeite uniformemente qualquer método em particular* (Bell,2004,.19).

Construir-se-ão, igualmente, outras entrevistas semi-estruturadas a aplicar aos empresários que aceitam adultos em formação e a dois elementos da Gestão Escolar a fim de testemunharem a eficácia da Formação Prática em Contexto de Trabalho e a sua importância na empregabilidade.

As entrevistas serão gravadas com a autorização dos entrevistados, garantindo-se o anonimato das suas declarações.

A partir da análise de conteúdo temático destas entrevistas serão identificados temas chave que estruturarão o trabalho final - temas arrumados em categorias que vão dar indicadores de resultados para a análise e conclusão do estudo.

Por uma questão de economia de tempo e em virtude da possibilidade de se obter outros elementos estatísticos para o estudo em questão, recorrer-se-á também à aplicação de um inquérito por questionário aos alunos/formandos deste curso, destinado a perceber o seu grau de satisfação relativamente à proficiência adquirida pelos formandos, não só através do ensino por competências, mas também relativamente à sua preparação para o mundo do trabalho. Aquando da aplicação deste instrumento de recolha de dados será igualmente garantido o anonimato das informações recolhidas.

Para além destes instrumentos, procurar-se-á enriquecer o estudo com a observação directa de várias actividades lectivas, acompanhada de grelhas e registos de observação para o efeito.



Como se referiu, estes instrumentos serão aplicados a uma amostra intencional, composta por alunos dos cursos EFA B3 com Certificação Escolar e Profissional, bem como aos professores que ministram o curso, à gestão da escola e às entidades empregadoras. De seguida proceder-se-á à recolha de dados para análise qualitativa e quantitativa, bem como à recolha dos registos observados de modo directo - actividades relacionadas por competências e integradas nos temas de vida.

Em suma, depois da selecção e recolha de bibliografia, da análise documental, da síntese de dados recolhidos, passar-se-á à preparação do trabalho de investigação, incluindo instrumentos que implicam a análise qualitativa e quantitativa, ao tratamento da informação, à sua representação gráfica, à análise dos dados e interpretação dos resultados que poderão, ou não, confirmar os pressupostos já enunciados:

*A educação de adultos alimenta, cada vez mais, objectivos individuais, quer no que respeita à auto-realização, quer no que toca às competências de sobrevivência prática perante a complexidade da vida diária. Cada vez mais se torna um instrumento que as pessoas podem usar na sua busca pessoal do sentido da vida e para a sua capacitação individual na luta competitiva por oportunidades de vida, culturais, sociais e económicas (...) A aprendizagem é predominantemente vista na perspectiva da sua suposta contribuição para o crescimento económico das empresas e como uma possibilidade de participação no mercado de trabalho ou, em termos genéricos, como a capacidade de sobreviver na economia global (Canário e Cabrito, 2005,27)*

## **2. Estudo de Caso**

Existe hoje uma grande variedade de métodos na investigação, partindo cada um de premissas diferentes e prosseguindo diferentes objectivos.

Na investigação qualitativa os procedimentos fundamentais de recolha e interpretação de dados e de estabelecimento e apresentação dos resultados são enquadrados numa perspectiva de processo. O leitor terá, assim, a visão panorâmica da investigação qualitativa, das alternativas metodológicas concretas e das suas aplicações, limites e finalidades, o que o habilitará a escolher a estratégia metodológica mais apropriada às questões e problemas da sua pesquisa. A investigação qualitativa é particularmente importante para o estudo das relações sociais, dada a pluralidade dos universos de vida.

Segundo a concepção de Flick (2005) *a Ciência deixou de produzir verdades absolutas prontas a ser adoptadas criticamente: oferece, antes, meios de interpretação limitados, com um alcance maior que as teorias do dia-a-dia, e que podem ser flexivelmente utilizadas na prática.*

Segundo este autor e como verificaremos, os seus traços essenciais são a correcta escolha do método e teorias apropriados, o reconhecimento e análise de diferentes

perspectivas, a reflexão do investigador sobre a investigação, como parte do processo de produção do saber, a variedade dos métodos e perspectivas.

A investigação qualitativa pode adoptar métodos tão abertos que se ajustem à complexidade do objecto estudado. Neste caso é o objecto a estudar, e não o contrário, o factor determinante da escolha do método. Os objectos não são reduzidos a simples variáveis, são estudados na sua complexidade e inteireza, integrados no seu contexto quotidiano. Os campos de estudo não são situações artificiais de laboratório, mas interacções e práticas dos sujeitos na vida quotidiana – a realidade de um Curso EFA B3 de dupla certificação.

Por isso, esta investigação qualitativa tem como critérios centrais a fundamentação dos resultados obtidos no material empírico e uma escolha e aplicação de métodos adequados ao objecto de estudo.

Como verificaremos, a investigação qualitativa não se baseia numa concepção teórica e metodológica unitária. A sua prática e as suas análises são caracterizadas por diversas abordagens teóricas e respectivos métodos, tais como: perspectivas dos participantes na sua diversidade, reflexão do investigador sobre a investigação, construção da realidade como base compreensão como princípio epistemológico e o texto como material empírico.

Neste caso, o modelo de investigação escolhido baseia-se num *Estudo de Caso* que, *consiste na observação detalhada de um contexto, ou indivíduo, de uma única fonte de documentos ou de um acontecimento específico* (Merriam, 1988, cit. Bogdan e Biklen 1994, 35).

Ainda na perspectiva dos autores, neste tipo de estudos, a melhor técnica de recolha de dados consiste na observação participante e o foco do estudo centra-se numa organização particular, ou nalgum aspecto particular dessa organização, neste caso um Curso de Educação e Formação de Adultos de Dupla Certificação.

Neste trabalho seguem-se estas orientações, havendo uma preocupação em recolher dados que permitam demonstrar algumas possibilidades de generalização, privilegiando-se o local e todas as informações dadas pelos elementos envolvidos no projecto.

Sabendo-se que o estudo de caso enquanto estudo qualitativo visa retratar a realidade de forma completa e profunda, revelar-se-á uma multiplicidade de dimensões presentes na situação em estudo, focalizando-a como um todo.

No *estudo de caso* recorre-se com mais frequência à observação, à entrevista e à análise documental como técnicas de recolha de dados. Contudo, a maioria dos autores defende que, por uma questão de economia de tempo, pode aliar-se à entrevista o questionário.

No nosso estudo, pelas razões apontadas, utilizou-se como recurso privilegiado a entrevista. Contudo, com o objectivo de conhecer em profundidade o contexto observado, recorreu-se à técnica da triangulação como uso de vários métodos, sendo a eficácia de cada um deles diferente consoante o tipo de informação que se pretende obter. *Por analogia, las técnicas triangulares en las ciencias sociales intentan trazar, o expliicar de manera más completa, la riqueza y complejidad del comportamiento humano estudiándolo desde más de un punto de vista y, al hacerlo así, utilizando datos cuantitativos y cualitativos* (Cohen ,2003, 75).

Segundo este autor, a triangulação pode ser uma técnica útil quando se aborda o estudo de caso e, precisamente, neste exemplo, foram consultadas fontes documentais, foi feita observação directa de práticas do grupo e ainda uma entrevista ao Conselho Executivo, aos professores do Conselho de Turma e um questionário aos adultos dum curso EFA B3, ou seja onde os adultos pretendem atingir o nível equivalente ao 9º ano aliado a uma qualificação profissional.

## **2.1. Caracterização da escola sede em particular e do Agrupamento, em geral**

Era costume que os Liceus e as escolas tivessem o nome de um qualquer patrono, em geral uma figura de destaque nascida na terra, mas neste caso o patrono é alguém que não tendo nascido na zona, contribuiu de tal forma para o progresso e grandeza desta cidade que a população manifestou o desejo de que este nome ficasse ligado à sua nova Escola Técnica, figura considerada como um dos maiores industriais e financeiros portugueses. Em ligação com a Escola foi instituída uma *Comissão de Patronato*, constituída por delegados da Câmara Municipal, Organismos Corporativos locais – representativos das actividades profissionais e económicas cujo ensino era ministrado na Escola, bem como das empresas industriais e comerciais que pudessem empregar os alunos e diplomados pelos diversos cursos. As necessidades de pessoal e do tipo da sua formação eram comunicadas à Escola, de maneira que o ensino/aprendizagem era direccionado nesse sentido e mantinha-se sempre actualizado. Desta interacção sempre se obtiveram excelentes resultados, tanto para os alunos como para as empresas da região. Estes cursos, possibilitaram ainda a muitos alunos, a continuação dos seus estudos, com boa preparação, nos Institutos Superiores e nas Universidades, onde muitos acabaram por se formar. Mais recentemente, foi instituída uma nova medida política educativa, a Iniciativa Novas

Oportunidades, tendo-se substituído os cursos atrás referidos, pelos modelos de Educação e Formação de Adultos e Cursos Profissionais para Jovens.

Actualmente, a oferta formativa e os recursos humanos que o Agrupamento possui são os seguintes:

A **oferta formativa** do agrupamento distribui-se pelas seguintes valências:

<b>Ensino Regular Diurno</b>		
<b>Nível de Ensino</b>	<b>Turmas</b>	<b>Alunos</b>
Escola EB 1	1º Ciclo	100
Escola EB 2	1º Ciclo	70
Escola EB 2/3	2º e 3º Ciclos	158
Ensino Secundário	Ensino Regular e Profissional	450

**Quadro 7**

<b>Ensino Nocturno</b>	
<b>Tipologia de Ensino</b>	<b>Alunos</b>
Curso Educação Formação de Adultos B3 – Dupla Certificação	7
Ensino Recorrente Secundário	29
Curso Educação Formação de Adultos do Ensino Secundário	50
Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	Número Variável de Adultos

**Quadro 8**

Os **Recursos Humanos** existentes são os seguintes:

<b>Direcção:</b> Um Director, um Subdirector e três Adjuntos
---

<b>Corpo Docente</b>	131
<b>Pessoal não Docente</b>	
Funcionários administrativos	11
Pessoal auxiliar de acção educativa	28

**Quadro 9**

## **2.2 A Amostra**

O trabalho de campo foi realizado num Agrupamento de Escolas do distrito de Setúbal, com o nome de **Janela Verde**, dado tratar-se de um espaço dinamizador do projecto *Novas Oportunidades*. É a única escola do distrito que oferece no presente ano lectivo esta modalidade de formação e, daí, embora com um número reduzido de adultos, a escolha fosse intencional e se prendesse com o facto destes formandos estarem a terminar o curso, no segundo ano de formação, através de um percurso inovador, relacionado com a sua integração no mercado de trabalho.

Trata-se de um grupo composto por sete alunos, sendo quatro pertencentes à turma de Electricistas de Instalações Eléctricas e três ao Curso de Práticas Administrativas., inquiridos através de questionário.

A fundamentação teórica para a abertura destes cursos de Certificação Académica equivalente ao 9º ano e Certificação Profissional de Nível II e diz respeito, no primeiro caso, ao facto de se tratar de um estabelecimento de ensino que dispõe de equipamento adequado e recursos materiais e humanos, bem como ser capaz de formar profissionais competentes e capazes de dar resposta às exigências do mercado de trabalho nesta área. No segundo caso, dado que este estabelecimento de ensino se encontra inserido numa zona de forte densidade populacional, com muitas empresas de serviços, apostou nesta área para dar resposta aos anseios da população adulta activa, que procura uma nova oportunidade através da aquisição de competências e de novas qualificações para o desempenho de uma profissão neste campo.

O estudo de caso em questão dirigiu-se também à inquirição de sete professores do conselho de turma, aos elementos do conselho executivo que estão directamente relacionados com a Formação de Adultos e ainda a empresários ligados às áreas de Formação Profissional onde os adultos experimentaram a sua Formação Prática em Contexto de Trabalho. Todos estes elementos foram entrevistados, depois de se terem mostrado interessados e voluntariado para tal.

A razão decisiva para a escolha de uma estratégia de profundidade e não de amplitude neste estudo prende-se com o objectivo de conseguir obter informação rica e significativa num contexto peculiar.

Deste modo, a amostra foi definida com os critérios de conveniência apresentados, *porque O princípio fundamental da amostragem teórica é seleccionar casos ou grupos de casos, com base em critérios concretos relacionados com o assunto, em vez de utilizar critérios metodológicos abstractos (...). A amostragem prossegue, de acordo com a relevância dos casos, e não pela sua representatividade ( Flick ,2005,69) .*

### **3. Procedimentos e Instrumentos de Recolha de Dados**

Ao entrar num campo aberto, o papel do investigador tem especial importância, sobretudo no que diz respeito às suas competências comunicacionais. Assumir ou aceitar este papel deve ser encarado como um processo de negociação, com várias fases, entre o investigador e os participantes.

No caso do nosso estudo, no acesso à instituição houve vários níveis implicados na regulação do processo. O primeiro foi o nível dos responsáveis pela autorização da pesquisa através do então Presidente do Conselho Executivo, o segundo o dos adultos/formandos que se disponibilizaram de imediato para participar no processo, o terceiro o das empresas que também não colocaram quaisquer impedimentos nesse sentido. Num outro nível estiveram os docentes que, de início, se mostraram reticentes ao facto de serem observadas algumas das suas aulas mas, com o decorrer da relação criaram-se cumplicidades e a confiança estabelecida levou o trabalho a bom porto.

Para comprovar estas etapas, a tese de Flick (2005) resume da seguinte maneira os problemas de entrada em instituições como campo de investigação:

- A investigação é sempre uma intervenção num sistema social.
- A investigação é um factor de ruptura para o sistema estruturado, que lhe reage defensivamente.
- Existe uma opacidade mútua, entre o projecto de investigação e o sistema social investigado.
- A troca de um grande volume de informação à entrada no terreno de investigação não reduz a opacidade; conduz, ao contrário, a um aumento da complexidade no estabelecimento de acordos, podendo levar ao aumento das “reações imunes”. De ambos os lados, são criados mitos vinculados pelo crescimento das trocas de informação.
- Em vez de se tentar a mútua compreensão no momento da entrada, o que se deve é lutar pelo acordo, enquanto processo.

- É necessária a produção de dados, mas ela pode contribuir para o aumento da complexidade do processo de acordo.
- O campo revela-se a si próprio, quando o projecto de investigação entra em cena, por exemplo, quando aparecem os limites do sistema social.
- O projecto de investigação não pode oferecer nada ao sistema social. Quando muito pode ser funcional; por isso o investigador terá o cuidado de não fazer promessas sobre a utilidade da pesquisa para o sistema social.
- O sistema social não tem qualquer verdadeira razão para rejeitar a pesquisa.

*O investigador enfrenta o problema de negociar a proximidade e a distância, em relação à pessoa ou pessoas estudadas. São também significativos os problemas de abertura, transparência e negociação de mútuas expectativas, finalidades e interesses. Finalmente, tem de se decidir entre adoptar ou a perspectiva de estranho ou a de membro em relação ao objecto da investigação. Ser membro ou estranho relativamente ao terreno da investigação é uma condição que pode ser analisada em termos de estranheza e de familiaridade do investigado (Flick, 2005,96).*

### **3.1 Entrevistas**

Os instrumentos utilizados foram, em primeiro lugar, as entrevistas exploratórias, que estiveram na origem quer dos guiões de entrevista, quer da construção de questionários que se destinaram aos seis adultos deste curso, pois um deles recusou responder a qualquer questão, alegando estar desempregado e não querer pronunciar-se no momento.

As entrevistas semi-estruturadas foram utilizadas neste trabalho, seguindo os pressupostos de Flick (2005), que apela a um uso flexível do guião da entrevista.

Respeitou-se o critério da especificidade, uma vez que a entrevista deve fazer ressaltar os elementos específicos que determinam o impacto ou o significado de um acontecimento para o entrevistado, evitando assim que os mesmos deslizassem para o nível das afirmações gerais. Por outro lado, não se desvirtuou o critério da amplitude para garantir que todos os aspectos e temas relevantes para a investigação fossem referidos no decurso da entrevista - o entrevistador respeitou todos os temas incluídos no guião da entrevista.

No que diz respeito à profundidade e ao contexto pessoal assegurou-se que as respostas emocionais do entrevistado fossem além das afirmações simples como “agradável” ou “desagradável”. O objectivo a atingir foi, ao contrário, “o máximo de comentários auto-reveladores acerca do modo como o entrevistado sentiu o estímulo, ou seja a pergunta. Foram feitas entrevistas presenciais aos formadores da

componente de formação de base, da formação profissionalizante, ao mediador da turma, aos empresários e à direcção da escola.

Durante as entrevistas o entrevistador absteve-se o mais possível de fazer avaliações prematuras e praticou um estilo de interacção não directivo. Perguntas feitas no momento errado ou perguntas erradas podem criar problemas que inibem o entrevistado, em vez de o ajudar a exprimir os seus pontos de vista.

O tratamento destes instrumentos obedeceu a regras como : *a prática da análise de conteúdo compreende etapas, tais como: definição de objectivos e do quadro de referência teórico; constituição de um corpus; definição de categorias; definição de unidades de análise e interpretação de resultados obtidos (Jorge Vala ,2007,109).*

Também segundo a teoria de Bardin (2004), esta escolha deve obedecer aos critérios de exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência., tendo o estudo em causa seguido orientações apontadas por estes autores.

### **3.2 Questionário de opinião**

O inquérito por questionário foi outro instrumento utilizado de modo a que os dados recolhidos possam ser comparados e darem respostas ao problema em estudo.

O questionário surge como um processo de recolha sistematizada de dados, susceptíveis de poderem ser comparados e darem resposta a um determinado problema.

A primeira secção do questionário consiste normalmente num conjunto de perguntas para solicitar informação sobre as características dos casos.

De seguida, as perguntas são as estritamente necessárias à investigação e serão incluídas na análise de dados, de todo o universo auscultado.

As características dos casos podem ser medidas, preferencialmente por respostas quantitativas escritas em números, processo este facilitador da exactidão dos resultados.

Além destes instrumentos, a análise documental e a observação directa de procedimentos farão parte do *corpus* de análise que pretende ser actual, válido, fiel e representativo do estudo empírico em questão.

Considerou-se, ainda, que este caminho é prático e eficaz, uma vez que aplicado directamente a todos os alunos/formandos, nos dá indicadores para o cruzamento da informação, de modo a poderem vir a ser retiradas conclusões a partir do respectivo estudo.

De acordo com os procedimentos inerentes a esta metodologia de trabalho, o **questionário** cumpre as regras inerentes à sua formulação:

- Introdução com a explicação da razão da existência do questionário.



- Confidencialidade e anonimato.
- Indicação de instruções úteis e claras.
- Homogeneidade entre as partes do questionário.
- Respostas fechadas, facilitando a análise estatística dos resultados.
- Respostas abertas destinadas à observação da opinião dos inquiridos acerca de alguns aspectos mais específicos.
- Utilização da escala de Likert, de cinco valores :concordo totalmente; concordo muito; concordo pouco; nada e não sei.

( Hill, Andrew 2005).

Foi excluída a opção central para que as respostas sejam mais precisas e concretas, de modo a que ninguém sinta que deve ter uma opinião neutra sobre o assunto.

O pré-teste foi passado a três alunos dos Cursos EFA, não tendo existido nenhuma modificação relativamente à proposta inicial.

Finalmente, usou-se o questionário de perguntas abertas e fechadas, uma vez que se pretendeu complementar a informação quantitativa com nova informação qualitativa, conseguida através de entrevistas.

## **Capítulo V**

### **Apresentação dos Resultados**

#### **1.Observação de Aulas**

Uma das principais dificuldades encontradas aquando da observação de aulas foi a resistência por parte de alguns formadores mais velhos, que consideravam a situação delicada, num momento em que o modelo da avaliação de professores estava a ser posta em causa pela maioria dos docentes. Depois da autorização formal concedida pela gestão, solicitei que me fosse permitida a permanência no conselho de turma do respectivo curso, de modo a explicar devidamente o que pretendia com o meu estudo e avaliando ao mesmo tempo a disponibilidade manifestada por quase todos os docentes, no final da reunião, para que eu pudesse assistir às suas aulas.

Depois de obtida esta autorização informal, calendarizámos a minha ida a diversas sessões, de modo a que pudesse vir a ter conhecimento da realidade em que pretendia intervir e recolher, por observação, os primeiros descritivos caracterizadores do campo específico e pedagógico em estudo.

Parti do princípio de que *a unidade da situação é a garantia da identidade e da significação do comportamento (...) todo o comportamento expressa uma função do indivíduo enquanto inserido no seu meio* (Albano Estrela, 1990,18).

Nesta tarefa tentei fazer um trabalho minucioso, limitado à situação da sala de aula e a um determinado tempo – doze sessões de noventa minutos, entre os meses de Fevereiro e Maio. Na recolha segui o princípio da acumulação de dados, nunca da selectividade, de modo a tornar as conclusões fidedignas. Foi construída uma grelha para observação desta realidade, o trabalho de organização da informação foi feito “a posteriori” através de uma análise rigorosa dos dados recolhidos, sendo a intensidade, a continuidade e o pormenor do comportamento elementos tidos em conta na fase de recolha.

Na perspectiva da situação real, ou na atitude de observador, registou-se a observação sistemática, não participante e ocasionalmente participante. A primeira diz respeito a um trabalho intencional e orientado segundo os objectivos pré-definidos. A segunda foi espontânea e surgiu numa das actividades integradoras, aquando de um encontro temático em que houve um convite para se assistir ao evento. Daí estas duas etapas poderem ser sustentadas pelos seguintes paradigmas - *a observação participante é uma técnica de análise qualitativa do real, centrada na interpretação dos fenómenos, a partir das diversas significações que os participantes na acção lhes conferem (...) a observação participante situa-se preferencialmente num plano de observação-acção, desencadeadora de novas situações resultantes da intervenção do observador. (Albano Estrela, 1990, 34).*

Tendo sido uma observação directa e distanciada, na maior parte dos seus momentos, os registos traduzem-se por inferências a comprovar nas entrevistas e questionários aos sujeitos observados.

Nenhuma técnica, nem nenhum instrumento foi aplicado sem a sua apresentação aos elementos que estavam em observação, concedendo eles autorização para quaisquer dos procedimentos experimentados.

Deste modo, adoptou-se a seguinte grelha de observação, baseada nos estudos deste mesmo autor:

Elementos de ordem Objectiva			Elementos de ordem Subjectiva
Dados de Arquivo e elementos de ordem material	Estratégias apresentadas em Contexto Educativo	Técnicas e Recursos Pedagógicos	Inferências do observador
<b><i>Sessão de Instalações Eléctricas de Iluminação e Climatização(anexo 11)</i></b>			

<p>- Consulta do portefólio individual.</p> <p>-Sessão ministrada numa sala específica, antiga oficina de electricidade</p>	<p>-Método demonstrativo, através da apresentação do funcionamento de uma tomada eléctrica.</p> <p>-Apresentação de uma sequência teórica sobre comutadores de escadas em edifícios.</p> <p>-Realização de um trabalho prático sobre esquemas eléctricos multifilares e unifilares.</p> <p>-Recorrente utilização de termos técnicos, tais como “arrancador, cabo de baixa tensão, distribuidor de energia, circuitos, comutador de lustre, esquemas multifilares e unifilares, comutador chantado”.</p>	<p>- Material autêntico para trabalhos práticos de electricidade.</p> <p>- Fichas de trabalho com termos técnicos relacionados com a área.</p>	<p>-Formador com bom relacionamento com o grupo.</p> <p>- Planificou o seu trabalho, relacionou teoria e prática, acompanhou todos os formandos, sistematizou conteúdos, orientou e reorientou o trabalho prático.</p>
---	--	--	--

**Quadro 10**

<b>1ª Sessão de Matemática para a Vida (anexo 7)</b>			
-Consulta de portefólio pessoal e de elementos das Tecnologias da Informação e Comunicação	- Elaboração de um questionário sobre hábitos e regimes alimentares, a propósito do tema de vida em estudo – Bem Estar e Lazer. -Regras para elaboração do questionário, destinado a uma amostra de 200 alunos dos cursos diurnos.	- “Questão Geradora” – hábitos e regimes alimentares como ponto de partida. -Trabalho de grupo	-Trabalho planificado, formandos acompanhados individualmente, muito atentos. - Os formandos que chegavam atrasados eram imediatamente integrados nas tarefas, sendo o formador a dar o feedback e a inteirá-los das tarefas.

**Quadro 11**

<b>2ª Sessão de Matemática para a Vida (anexo 8)</b>			
- Recolha dos questionários aplicados pelos formandos às turmas do ensino diurno.	- Contagem dos resultados dos questionários. -Turma dividida em grupos com distribuição de tarefas. -Foram fornecidas tabelas de frequência, criaram-se intervalos para certos grupos, nomeadamente para as variáveis quantitativas	- Utilização de um programa de Excel para tratamento das tabelas já preenchidas, com os dados obtidos. -Construção de gráficos com os resultados do trabalho. - Construção do plano para a construção de um desdobrável a apresentar, com os resultados obtidos,	- Formandos muito participativos. -Recurso a ferramentas e competências adquiridas nas sessões de Tecnologias da Informação e da Comunicação.

	contínuas.	na Feira gastronómica, uma das actividades integradoras do plano de trabalho previamente definido.	
--	------------	--	--

**Quadro 12**

<b>Sessão de Linguagem e Comunicação (anexos 9,10)</b>			
- Pesquisa de textos e folhetos que constavam do portefólio, adquiridos em momentos anteriores.	- A formadora devolveu aos formandos textos sublinhados para que deles pudessem retirar a informação necessária destinada à construção do desdobrável.	- Utilização do computador para correcção dos textos. - Tratamento de informação: divisão dos adultos em grupos de trabalho segundo as temáticas escolhidas – alimentação vegetariana, anorexia e bulimia, obesidade.	- Houve formandos mais interessados em escrever e corrigir a informação do que outros. - A formadora colocou os mais interessados a ajudar a corrigir os textos dos que tinham mais dificuldades.

**Quadro 13**

<b>Sessão de Língua Inglesa</b>			
-As formandas recorreram a cds do seu portefólio e colocaram-nos num	- A formadora fez referência ao desenho curricular proposto para este	- Utilização da língua inglesa em todo o discurso. - Quando algo não	-Apenas dois formandos participaram intensamente em

rádio. -Recordaram algum vocabulário em Inglês relacionado com idas ao restaurante.	grupo e situou o plano de aula em “Health and Eating”. - Sistematizou questões e promoveu um roleplay para estudo de vocabulário: - additions, drinks, smoking.	era entendido recorria-se a sinónimos ou ao dicionário. - Exercícios de True/false para sistematização do vocabulário apreendido na prática de oralidade.	todas as dinâmicas. - Os alunos com mais dificuldades no domínio da Língua Inglesa eram ajudados pelos que possuíam mais competências.
--	---	--	---

**Quadro 14**

<b><i>Sessão de Rotinas de Contabilidade Básica ( anexos 12,13)</i></b>			
- Consulta de materiais com termos contabilísticos. - Recurso ao Portefólio pessoal e a documentos autênticos dados pela formadora.	- Preenchimento de um caso prático de balancete. - A formadora recordou terminologia técnica relacionada com contas, saldo credor/devedor, crédito/débito, activo/passivo.	- Desenvolvimento de operações relacionadas com crédito/débito. - Demonstração de resultados no âmbito contabilístico. - Prática de rotinas de contabilidade básica: criação de uma empresa, número de contas, lançamentos, diário analítico, depósitos,	- Houve muita interacção entre os formandos e a formadora. - O trabalho realizado foi em grupo, com muita preocupação para se atingir um elevado grau de proficiência. -reconhecimento da necessidade de serem adquiridas competências

		apuramento de IVA, fichas de armazém, balanços, balancetes, demonstração de resultados.	relacionadas com a área.
--	--	---	--------------------------

**Quadro 15**

De salientar que ambos os cursos têm na sua formação de base Linguagem e Comunicação, Língua Inglesa, Cidadania e Empregabilidade, Matemática para a Vida e Tecnologias da Informação e Comunicação. Na componente profissionalizante o curso de Electricistas de Instalações tem no seu plano curricular Instalações Eléctricas de Força Motriz, Projecto, Instalação de Infraestruturas de Telecomunicações em Edifícios. Quanto à formação profissionalizante do Curso de Práticas Administrativas é composta também por Correspondência Comercial e Arquivo, Recepção Comercial e Telefónica, Informática na Função Administrativa e Atendimento e Documentação Comercial.

Ambas as turmas têm ainda de frequentar o domínio Aprender com Autonomia, uma área transversal, ministrada pelo mediador de cada curso.

## 2. Resultados dos Questionários

Face à amostra do universo do estudo exploratório efectuado aos formandos, obtiveram-se os seguintes resultados:

### Análise

#### Identificação dos respondentes (quesitos 1. a 8.)

<b>1 - Idade média</b>	22,6 anos			
<b>2 - Sexo</b>	3 Masculinos		3 Femininos	
<b>3 - Nacionalidade</b>	2 Portugueses		4 Estrangeiros	
<b>4 - Actividade Profissional</b>	1 <i>Call center</i>	2 Electricidade	1 Administrativa	2 Desempregados
<b>5 - Reprovações</b>	1 Não Reprovou		1 Reprovou 1 vez	4 Reprovaram 2 vezes
<b>6 - Frequência de outro curso</b>	1 Frequentou electricidade	1 Frequentou desenho	1 Frequentou carpintaria	3 Não frequentaram outro curso
<b>7 - Escolha do curso actual</b>	Essencialmente por indicação da família ou de formadores			
<b>8 - Ordem de Importância da escolha do curso actual</b>	Oferece saídas profissionais			
	Dá-me dupla certificação			
	Tem uma área profissionalizante de acordo com os meus interesses			
	É um curso que me oferece muitos conhecimentos práticos			
	Com ele posso escolher uma via profissional e entrar no mercado de trabalho			
	É um curso fácil, mas trabalhoso			
	Não tem exames nacionais			

**Quadro 16**

### II Grau de Satisfação em Relação ao Curso que frequenta

#### Legenda:

Totalmente -5

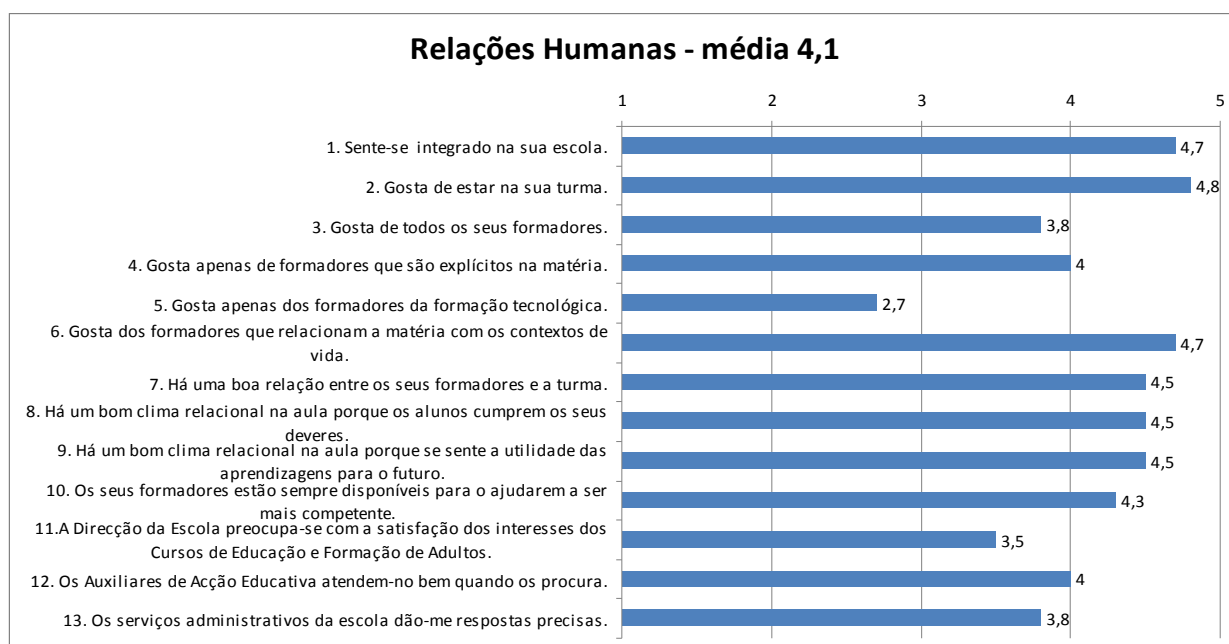
Muito – 4

Pouco – 3

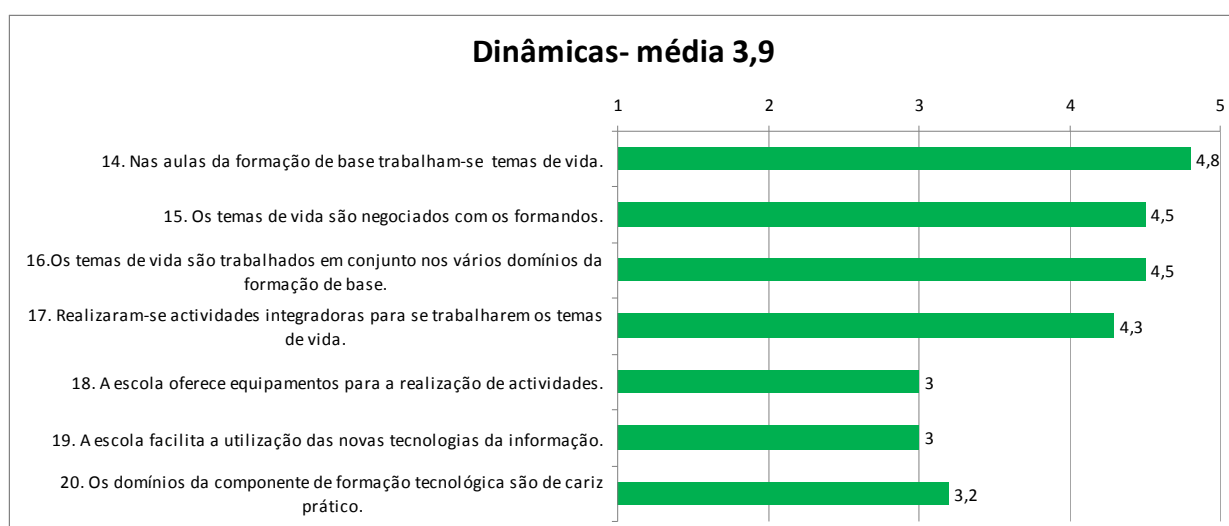
Nada – 2

Não sei - 1

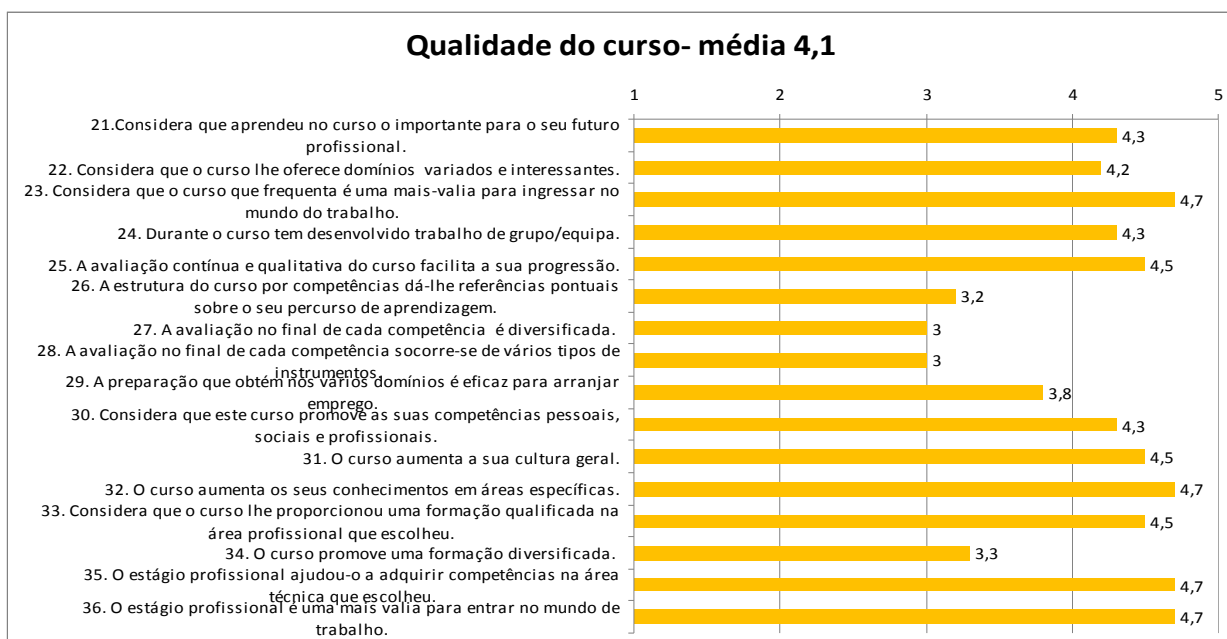




**Gráfico 1**



**Gráfico 2**



**Gráfico 3**

### III Actividades desenvolvidas

#### - Aspectos considerados relevantes relacionados com a experiência na formação prática em contexto de trabalho e referidos pelos formandos:

Atendimento telefónico, emails para credores, concessão de créditos

Ajudou a adquirir competências na área que escolhi

Visitas de estudo, fórum sobre regimes alimentares, trabalhos práticos na área técnica

Arquivar documentos, criar orçamentos, criar facturas, atender telefone

Atendimento telefónico, atendimento ao público, contabilidade básica, administração de empresas

#### - Pontos fracos mencionados na formação em contexto de trabalho:

Não foram encontrados nenhuns

#### - Pontos fortes mencionados na formação em contexto de trabalho

Importante para o futuro profissional

Relacionamento na aprendizagem com os professores e na facilidade com que era encaixado o conhecimento

Mais organização, aquisição de mais conhecimentos

Aquisição de mais conhecimentos

#### - O que esperava vir a aproveitar desta experiência no futuro profissional

Que o curso seja uma mais valia para o mundo do trabalho

Progressão na minha área profissional

Ter adquirido mais experiência de vida, a fim de entrar no mundo de trabalho com mais competências

Mais conhecimentos nas áreas praticas administrativas

#### **IV. Síntese dos Resultados**

##### **Pontos Fortes**

<b>Relações Humanas (média 4,1)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sente-se integrado na escola</li><li>• Gosta de estar na sua turma</li><li>• Gosta dos formadores que relacionam a matéria com os contextos de vida</li><li>• Há uma boa relação entre os formadores e a turma</li><li>• Há um bom clima relacional porque os formandos cumprem os seus deveres</li><li>• Há um bom clima relacional na aula porque se sente a utilidade das aprendizagens para o futuro.</li></ul>
<b>Dinâmicas (média 3,9)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nas aulas da formação de base trabalham-se temas de vida</li><li>• Os temas de vida são negociados com os formandos</li><li>• Os temas de vida são trabalhados em conjunto nos vários domínios da formação de base</li><li>•</li></ul>
<b>Qualidade do Curso (média 4,1)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consideram que o curso que frequentam é uma mais-valia para ingressar no mercado de trabalho</li><li>• A avaliação contínua e qualitativa do curso facilita a sua progressão</li><li>• O curso aumenta a cultura geral dos formandos</li><li>• O curso aumenta os seus conhecimentos em áreas específicas</li><li>• Considerara-se que o curso lhe proporcionou uma formação qualificada na área profissional que escolheu</li><li>• O estágio profissional ajudou a adquirir competências na área técnica que escolheu</li><li>• O estágio profissional é uma mais valia para entrar no mundo do trabalho.</li></ul>

**Quadro 17**

### **3.Resultados das Entrevistas – Análise de Conteúdo**

Antes de se apresentar a síntese dos resultados a partir da análise de conteúdo, interpretou-se e sistematizou-se a informação de um corpus de entrevistas recheado de informações. Primeiro ordenou-se o material recolhido através da gravação áudio, passando-se de seguida à sua transcrição. Agruparam-se as entrevistas feitas aos formadores, aos empresários e à gestão escolar.

Numa primeira etapa passou-se à leitura atenta dos textos, procurando-se significados relacionados com o objecto do estudo, pois *É por esta razão que a análise de conteúdo, para a qual queremos fornecer algumas indicações práticas, implica(...) que vejamos nesta não somente um instrumento que permite atingir as significações subjectivas desses factos (...) mas ainda uma técnica que permite recolher testemunhos sobre as práticas sociais (reencontramos aqui as orientações de Daniel Bertaux e dos especialistas da história oral (Poirier, Jean,1999 ,111).*

Segundo estes autores, é preciso ainda fazer o levantamento do léxico do corpus e, por outro, elaborar uma apresentação do léxico-thesaurus, ou seja, termos utilizados em grupos que fazem aparecer as relações semânticas ou lógicas entre si.

Seguidamente agrupou-se esse vocabulário e ordenou-se segundo unidades de sentido numa grelha de análise, pois *a categorização tem como primeiro objectivo fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados em bruto* (Bardin, 2004, 120).

Passou-se , finalmente, à organização das categorias a partir das unidades de sentido que se conseguiram construir, pois como nos diz a mesma autora, *Fazer uma análise temática consiste em detectar os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparecimento, que poderão significar alguma coisa para o objectivo escolhido. (Bardin, 2004, 105)*

**Análise de Conteúdo**

<b>Categorias</b>						
	<b>Relação Teoria/Prática</b>	<b>Recursos</b>	<b>Trabalho de equipa</b>	<b>Competências</b>	<b>Avaliação</b>	<b>Relação Escola/Empresa</b>
<b>Subcategorias</b>						
<b>Entrevista 1</b>	Teoria como caminho rápido de passagem para a prática	Utilização de materiais autênticos	Trabalho partilhado dentro da equipa formativa	Saber identificar regras, materiais, riscos associados, solucionar problemas, qualificando e conduzindo os formandos à empregabilidade	Fichas formativas de auto-regulação do formando, relatórios, trabalhos práticos	Orientação profissional através de regras/normas a aplicar durante o estágio, preparando os formandos para serem bons técnicos
<b>Entrevista 2</b>	Ligação da teoria à vida real	Utilização do Excel a partir do trabalho de acordo com o Tema de Vida	Reuniões semanais, trabalho conjunto em torno do tema de vida	Relação do tema de vida com a sua realidade pessoal e com os domínios do referencial	Avaliação contínua e sistemática através do acompanhamento e observação directos, aula a	A dupla certificação prepara os jovens para o mercado de trabalho

					aula	
<b>Entrevista 3</b>	Existência de eficácia na ligação da teoria ao mundo do trabalho	Recursos humanos credenciados para várias áreas técnicas	Motivação de todos os docentes na dinamização de cursos de dupla certificação	Trabalho ligado a práticas que terão de se desenvolver no mundo do trabalho	Ausência de elementos	Valorização desta oferta formativa para ingresso no mundo de trabalho
<b>Entrevista 4</b>	Ausência de elementos	Ausência de elementos	Mediação entre os formadores, formandos e empresa	Desenvolvimento de competências pessoais e profissionais	Acompanhamento da assiduidade dos formandos em estágio	Plano de estágio consolidado através de protocolo com a empresa
<b>Entrevista 5</b>	O mesmo que na entrevista 1	Ausência de elementos	Trabalho de grupo/troca de experiências	Boa preparação prática e dupla certificação	Ficha formativa para avaliação qualitativa	Validade e eficácia deste tipo de cursos
<b>Entrevista 6</b>	Importância da aplicação da teoria dada na escola à prática do posto de trabalho.	Ausência de elementos	Equipas supervisionadas por um encarregado/tutor	O curso de dupla certificação como passaporte para a admissão na empresa	Formandos supervisionados por um responsável/tutor	30% a 40% dos estagiários deste tipo de cursos consegue ser admitido nesta empresa de estágio

**Quadro 18**

## Capítulo VI – Discussão dos Resultados e Conclusões

### 1. Síntese das Conclusões

	<b>Aulas Observadas</b>	<b>Questionários</b>	<b>Entrevistas</b>
<b>Relação Teoria/Prática</b>	- A metodologia adoptada segue uma sequência teórico/prática	- O curso frequentado é uma mais-valia para ingressar no mundo do trabalho	- A teoria deve estar sempre ligada à prática
<b>Recursos</b>	- Material autêntico - Utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação - Prática da Língua Estrangeira	- Metodologia de trabalho de projecto em torno de temas de vida	- Materiais autênticos - Recurso às TIC - Recursos humanos devidamente credenciados
<b>Trabalho de equipa</b>	- Trabalho de Grupo - Acompanhamento sistemático do formando pelo formador	- Bom clima relacional entre formadores/formadores e formadores/formandos - Sentimento de utilidade das aprendizagens para o futuro	- Trabalho partilhado dentro da equipa formativa/troca de experiências - Motivação dos docentes para a criação de cursos de dupla certificação - Equipas supervisionadas por um responsável/tutor

<b>Competências</b>	-Tarefas práticas de articulação de conteúdos, estratégias, conducentes ao desenvolvimento de competências relacionadas com o dia-a-dia	As competências adquiridas na escola em conjugação com o estágio profissional são uma mais-valia para a formação técnica escolhida	- Boa preparação prática, dupla certificação, condução dos formandos à empregabilidade
<b>Avaliação</b>	- Acompanhamento personalizado dos formandos	- A avaliação é contínua, qualitativa e facilita a progressão do formando para o ingresso no mundo do trabalho	- Avaliação contínua, formativa , qualitativa e sistemática, através de um acompanhamento directo quer pelo formador, quer pelo tutor
<b>Relação Escola/ Empresa</b>	- Trabalho com documentos/materiais autênticos, possibilitando uma relação eficaz entre a escola e a empresa	- O curso aumenta a cultura geral dos formandos, permitindo a frequência de um estágio profissional com sucesso, conducente à empregabilidade	- O estágio consolida e desenvolve as competências adquiridas na escola, dando validade e eficácia a cursos de dupla certificação.

**Quadro 19**



## 2. Interpretação das conclusões

# Qualificação

## Competências

### Formadores

- Ligação Teoria/Prática
- Desenvolvimento Competências
- Utilização Recursos Eficazes

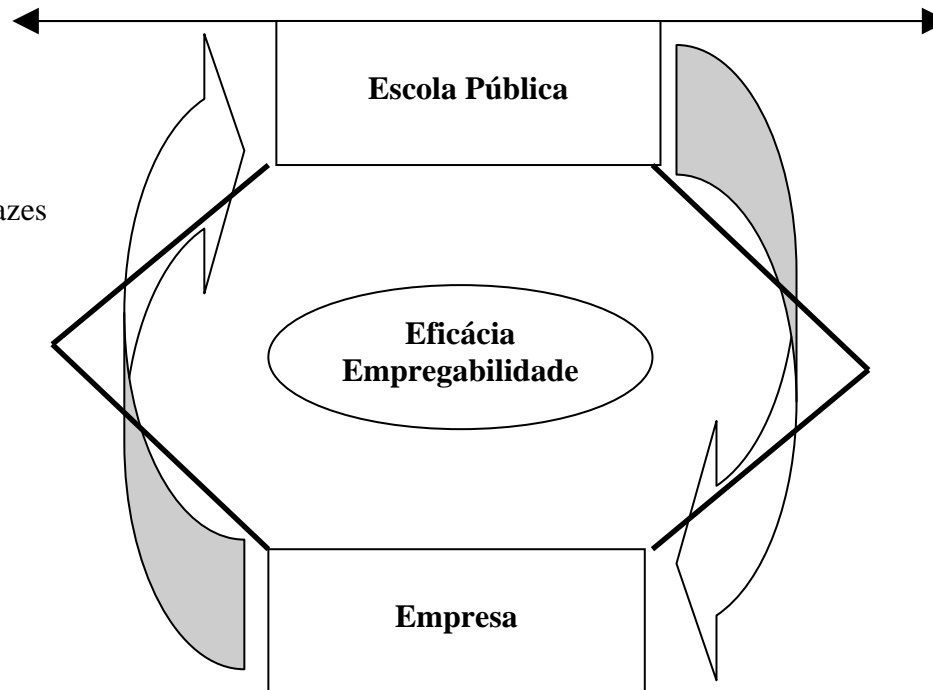
- Educação
- Qualificação
- Ligação Teoria/Prática

## Empregabilidade

### Formandos

- Utilidade das aprendizagens

- Cursos EFA de Dupla certificação



## Eficácia

# Educação e Formação de Adultos

## **Capítulo VII- Discussão dos Resultados e Conclusões**

Apesar de não se tratar de uma amostra desenvolvida na sua extensão, o estudo apresentou a análise dos dados em profundidade, conduzindo à fiabilidade dos resultados obtidos.

Foi analisado o papel de todos os intervenientes no processo, os seus contributos para a eficácia do curso, no entanto apenas na categoria relacionada com a avaliação se verificou que os instrumentos de recolha de dados se baseavam muito na sensibilidade do formador, sendo a avaliação pouco objectiva devido à falta de descritores observáveis.

Através de um *estudo de caso*, mostrámos que os adultos inquiridos revelam um elevado grau de satisfação pela oportunidade dada, ao voltarem aos bancos da escola e poderem adquirir competências que vão ser desenvolvidas na sua vida profissional; os professores revelaram espírito de abertura à inovação e mudança, a gestão da escola mostrou grande disponibilidade para criar as condições necessárias à implementação do projecto, bem como um grande desejo de dar continuidade à experiência. Por fim, as empresas reconheceram o valor desta modalidade, revelaram acreditar na sua eficácia, uma vez que as competências adquiridas podem conduzir à empregabilidade.

Por isso, o estudo poderá servir como exemplo para se tomarem posições incentivadoras da abertura de Cursos de Dupla Certificação na Escola Pública, uma valência a recomendar no âmbito da Educação e Formação de Adultos da Iniciativa Novas Oportunidades e a promover no âmbito dos Planos de Formação dos professores, nos diversos estabelecimentos de ensino do país.

Concluímos, pois, que a escola actual está a ser (re)inventada, ou seja, está a aprender a gerir mudanças estruturais que implicam reconfiguração de novas práticas, no âmbito de novas linhas orientadoras, que conduzem à implementação da *Iniciativa das Novas Oportunidades* no âmbito da Educação e Formação de Adultos.

Este projecto surge para dar resposta a uma *segunda oportunidade* a todos aqueles que abandonaram o ensino formal pelas mais diversas razões, tornando-se agora “competentes” através de uma outra oportunidade alicerçada em trabalho de projecto e em domínios relacionados com a área profissional que pretendem desenvolver.

O projecto das *Novas Oportunidades* permitiu valorizá-los, fê-los sentir a utilidade prática das suas aprendizagens, mostrou-lhes que este tipo de curso os pode conduzir à empregabilidade, permitindo simultaneamente que os adultos se sintam capazes de dar um novo rumo à sua vida.

Foi desta maneira que se perspectivou o desenvolvimento do trabalho, alertando-se igualmente para que as Escolas Públicas reconheçam as potencialidades das valências formativas de dupla certificação, dando respostas eficazes às transformações estruturais do mundo actual, pois *Não me restam dúvidas que precisamos mesmo de reinventar a escola. E como fazê-lo? A resposta parece-me óbvia: assumindo uma atitude científica. Se a realidade se caracteriza pela interdependência, não podemos ter escolas dependentes, mas temos de promover a autonomia dessas escolas em toda a sua complexidade. A interdependência não emerge de situações de dependência ou de independência, mas em contextos autónomos. (...) Se o mundo da actividade humana se caracteriza pela complexidade dos sistemas abertos que tendem para o não equilíbrio, precisamos de relacionar a vida curricular explícita e implícita da escola com essas mesmas características. (Cabral, 1999,114).*

### **Referências**

- Alves, Natália.(2008). *Juventudes e Inserção profissional*. Lisboa: Educa.
- Amado, Casimiro e Carneiro, Roberto. (1998). *O Sistema de Ensino em Portugal, séculos XIX-XX*. Lisboa: Edições Colibri.
- Azevedo ,Joaquim.(2002). *O fim de um ciclo?A educação em Portugal no início do século XXI* .Porto : Asa.
- Azevedo, J. e Fonseca, A.M. (2007). *Imprevisíveis Itinerários de Transição escola – trabalho*. Vila Nova de Gaia: FML.
- Barbier, J. M. (1993). *Elaboração de Projectos de Acção e Planificação*. Porto: Porto Editora.
- Barroso, João. (1994). « Do Projecto Educativo» à Planificação e Gestão Estratégica da Escola. In *Noesis*, nº 31. Lisboa: IIE.
- Barroso, João. (2003). *A Escola Pública, Regulação, Desregulação,Privatização*.Porto:Asa.
- -Barroso,João.(2006). *A Regulação das Políticas Públicas de Educação*.Lisboa:Educa
- Bell, J., (1997). *Como Realizar um Projecto de Investigação - um guia para a pesquisa em Ciências Sociais e da Educação*. Gradiva.
- Bogdan, Robert e Biklen Sari.(1994). *Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à teoria e aos métodos*.Porto:Porto Editora.
- Bolívar, António. (2003). «A Escola como Organização que Aprende». In Canário, Rui, *Formação e Situações de Trabalho*. Porto: Porto Editora.
- Cabral, Ruben. (1999). *O Novo Voo de Ícaro*. Discursos sobre Educação. Escola Superior Educação João de Deus.
- Canário, Rui e Cabrito Belmiro (2005). *Educação e Formação de Adultos*. Lisboa: Educa.
- Canário, Rui. (2003) *Formação e Situações de Trabalho*. Porto:Porto Editora.
- Canário, Rui. (2008) *Educação de Adultos, Um Campo e Uma Problemática*. Lisboa: Educa.
- Canário, Rui. (1995). «O estabelecimento de Ensino no Contexto Local». In

Canário, Rui, *Inovação e Projecto Educativo de Escola*, Lisboa;Educa.

- Carbonell, Jaume.(2002). *A Aventura de Inovar: a mudança na escola*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Cardim, José Eduardo de Vasconcelos Casqueiro .(2005).*Do Ensino Industrial à Formação Profissional*.Lisboa:ISCSP
- Carmo Hermano e Ferreira Manuela Malheiro. (1998). *Metodologia da Investigação – Guia para Auto-aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Claxton,Guy.(2005). *O Desafio de Aprender ao Longo da Vida* .Porto Alegre: Artmed.
- Carbonell, Jaume.(2002).*A Aventura de Inovar: a mudança na escola*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Carneiro, R.(1998).Educação e Emprego em Portugal. In *PORTUGAL Os próximos 20 anos*(vol.V,pp.13-31).Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Cohen, Louis e Manion, Lawrence.(1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid:editorial La Muralla,S.A.
- Delors, J.; Mufti, I. A.; Amagi, I.; Carneiro, R.; Chung, F.; Geremek, B.; Gorham, W.; Kornhauser, A.; Manley, M.; Quero, M.; Savané, M. P.;Sing, K.; Stavenhagen, R.;Suhr, M. W.; Nanzhao, Z. (2003). *Educação um Tesouro a Descobrir*. Porto: Asa.
- Cortesão, Luísa. (1993). «Projecto Interface de Expectativa e Intervenção». In E. Leite, *Trabalho de Projecto 2*. Edições Afrontamento.
- Dubar,C.(1997).*Formação e Situações de Trabalho*.Porto:Porto editora.
- Estrela,Albano.(1990). *Teoria e Prática de Observação de Classes*.Porto:Porto editora.
- Estrela,Albano &Nóvoa António.(1999). *Avaliação em educação: Novas perspectivas*. Porto: Porto Editora.
- Flick,Uwe, (2005).*Métodos Qualitativos na Investigação Científica*.Lisboa:Monitor.
- Formosinho, João e Machado, Joaquim. (2000). *Políticas Educativas e Autonomia das Escolas*. Porto: Edições Asa.
- Guerra, Miguel Ángel Santos. (2000). *A escola que aprende*. Porto: Criap Asa.
- Grácio, Sérgio. (1998). *O Sistema de Ensino em Portugal, séculos XIX-XX*.

Lisboa: Edições Colibri.

- Hill, Manuela Magalhães; Hill, Andrew. (2002). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Josso, Christine-Marie.(2002). *Experiências de Vida e Formação*. Lisboa : Educa-Formação.
- Le Boterf, Guy. (1995). *De la compétence: Essai sur un Attracteur Étrange*. Paris : Les Éditions d'Organization.
- Longworth, N. & Davies, W.K. (1996). *Lifelong learning: new vision, new implications, new roles for people, organizations, nations and communities in the 21<sup>st</sup> century*. London: Kogan Page.
- Lopes,Albino & Barrosa,Luís.(2008). *A Comunidade Educativa e a Gestão Escolar*.Lisboa:edições pedago.
- Moreira, Adriano e outros. (2006). *A autonomia das escolas*. Serviço de Educação e Bolsas.Lisboa:Fundação Calouste Gulbenkian.
- Morin, Edgar (2003). *Educar para a Era Planetária*. Colecção Horizontes Pedagógicos. Lisboa: Instituto Piaget.
- Nóvoa, António. (1995). *As Organizações Escolares em Análise*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Pardal, L. e E. Correia (1995). *Métodos e Técnicas de Investigação Social* Areal Editores.
- Perrenoud,Ph.(1999). *Construire des Compétences dès l'École*. Paris :ESF.
- Pires, A. L. O.(2005). *Educação e Formação ao Longo da vida: Análise Crítica dos Sistemas e Dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e de Competências*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Proença, Maria Cândida. (1998). *O Sistema de Ensino em Portugal, séculos XIX-XX*. Lisboa: Edições Colibri.
- Roldão, Maria do Céu. (2009). *Estratégias de Ensino*.Lisboa:Fundação Manuel Leão.
- Savater, Fernando.(2006). *O valor de Educar*. Lisboa: Dom Quixote.
- Scheerens, J. (2004). *Melhorar a Eficácia nas Escolas*. Porto: Asa.
- Silva, Augusto, S.(2000). *Educação de Adultos*. Porto: Asa.

- Venâncio, I. M. e Otero, A. G. (2003). *Eficácia e Qualidade na Escola*. Porto: Asa.
- Silvestre, Alberto Carlos (2003). *Educação/ Formação de Adultos*. Coleção Horizontes Pedagógicos. Lisboa: Instituto Piaget.

### **Legislação**

Constituição da República Portuguesa.

Lei de Bases do Sistema Educativo – Lei nº46/86 de 14 de Outubro.

Despacho Conjunto nº1083/2000 de 20 Novembro.

Despacho nº26401/2006 de 29 Dezembro.

Portaria nº230/2008 de 7 de Março.

### **Sites**

- Novas Oportunidades, consultado em 25 de Janeiro 2009, através do Google,  
[http ://www.novasoportunidades.gov.pt](http://www.novasoportunidades.gov.pt)
- OCDE, consultado em 21 de Julho 2009, através do Google,  
<http ://www.oecd.org/edu/eag2006>
- [www.ces.pt/filed/doc./68](http://www.ces.pt/filed/doc./68)

# Anexos



## **Entrevista Exploratória - Professores**

1. Caracterize um Curso de Educação e Formação de Adultos B3 de Dupla Certificação.
2. Caracterize as suas práticas de formação com os formandos neste tipo de cursos.
3. Explique como procede à gestão e avaliação do percurso formativo dos formandos no curso.
4. Explique de que modo a filosofia da “aprendizagem ao longo da vida” está presente no curso que lecciona.
5. Diga em que medida acredita na eficácia do curso para a qualificação e inserção dos adultos na vida activa.

### **Cenários de respostas:**

1. Equivalência ao 9º ano, relação com o trabalho, estágio, empresa, aprendizagens teóricas e práticas.
2. Diagnose inicial, flexibilidade, adequação aos formandos, temas do seu interesse, trabalho conjunto com a equipa formativa, cooperação, processos facilitadores da aquisição de saberes e competências.
3. Gestão através de um desenho curricular, temas de vida e actividades integradoras.  
Avaliação qualitativa, processual, negociada, diversificada e orientadora dos adultos – Auto e Hetero avaliação.
4. Valorização do adulto enquanto pessoa e das aprendizagens que adquiriu até então.  
Por outro lado motivação e apetência para desenvolver outros projectos de valorização pessoal, integrando-se de outro modo na vida social.
5. Crença de que, para além das competências adquiridas na formação de base, a componente prática em contexto de trabalho enriquece as suas competências técnicas e conduz o adulto à empregabilidade.

**Guião para Entrevista Definitiva - Professores dos vários domínios**

1. Explique como lhe foi atribuído este Curso de Educação e Formação de Adultos, se recebeu formação para o ministrar, há quanto tempo lecciona e como se sente no final desta etapa.
2. Relate como identificou e determinou as competências a desenvolver nos adultos ao longo deste curso.
3. Explique como e com quem tem planificado o seu trabalho individual e na equipa formativa.
4. Caracterize as estratégias formativas que tem implementado neste curso.
5. Descreva o processo de avaliação dos formandos utilizado nesta modalidade de formação.
6. Considera que este contexto formativo pode contribuir para a valorização pessoal e social do adulto? Porquê? De que modo?
7. Considera que as várias formações ministradas na escola contribuem para a integração do adulto na vida activa? Porquê? De que modo?
8. Há algum aspecto não abordado nesta entrevista que queira acrescentar?

**Guião para Entrevista Definitiva - Professor mediador**

1. Explique quais são as funções do mediador num Curso de Educação e Formação de Adultos.
2. Identifique as funções que desempenhou com mais agrado ao longo do curso, justificando as suas opiniões.
3. Por inerência deste cargo ministrou o domínio Aprender com Autonomia. Descreva o trabalho realizado nesse âmbito e qual a utilidade que pode ter para a vida pessoal e futuro profissional dos formandos.
4. Relate como articula o seu trabalho com os formandos, com a equipa formativa e com as empresas.
5. Dê a sua opinião sobre a existência destes cursos na escola pública, sobre a sua eficácia e importância na questão da empregabilidade.

**Guião de Entrevista para a Gestão da Escola**

1. Explique se houve vontade intrínseca por parte da gestão da escola para implementar a Modalidade de Educação e Formação de Adultos B3 – Dupla Certificação, ou se a modalidade foi imposta pelas políticas educativas actuais.
2. Relate as facilidades/dificuldades que enfrentou para implementar este tipo de cursos.
3. Porque razão estes cursos têm dupla certificação?
4. Dê a sua opinião sobre esta oferta formativa no que diz respeito à sua eficácia, credibilidade e preparação dos adultos para a vida activa.
5. Explique de que modo a Gestão da Escola pode contribuir para o sucesso destes cursos, atendendo ao seu papel privilegiado de articulação com todos os elementos da acção educativa.
6. Dê a sua opinião sobre a existência da diversidade formativa na Escola Pública Actual.  
Quais as dificuldades que emergem?  
Quais os desafios que suscita?  
Que benefícios pode eventualmente ter?

**Guião da Entrevista para a Empresa**

1. Diga se tem por hábito receber formandos de várias escolas para estágios profissionais na sua empresa, há quanto tempo o faz, bem como os motivos que o levam a recebê-los, ou não.
2. Quando tem de admitir profissionais na sua empresa, prefere os que foram formados em que tipo de escola? Porquê?
3. Já integrou na sua empresa profissionais formados na escola pública? Qual a sua opinião sobre o seu desempenho?
4. Descreva como procede à orientação e acompanhamento dos formandos na sua empresa, durante a formação no posto de trabalho.
5. Diga em que medida a formação no posto de trabalho pode ser considerado um caminho para a empregabilidade na sua empresa.
6. Considera que esta modalidade de formação qualifica devidamente os formandos na área profissional escolhida? Porquê?

## Questionário

Este questionário é anónimo, confidencial e destina-se a um trabalho académico sobre um estudo relacionado com “Os EFA na Escola Pública e a sua Eficácia na Empregabilidade”.

Os dados fornecidos receberão tratamento referente a todo o universo observado, colectivamente considerado, excluindo-se qualquer possibilidade de análise individual dos questionários.

Só pode assinalar uma opção nas questões fechadas , ao contrário das abertas em que poderá dar a sua opinião.

□

## I Identificação

1. Idade \_\_\_\_\_ 2. Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐

3. Local de nascimento\_\_\_\_\_.

4. Actualmente exerce uma actividade profissional? Sim ☐ Não ☐

4.1. Se sim, qual? \_\_\_\_\_

5. Alguma vez reprovou na escola? Sim ☐ Não ☐

5.1. Se sim, indique o ano de escolaridade em que reprovou:

1vez    2 vezes    mais de 2 vezes

1º ano Ensino Básico

2º ano Ensino Básico

3º ano Ensino Básico

4º ano Ensino Básico

5º ano Segundo Ciclo

6º ano Segundo Ciclo

7º ano Terceiro Ciclo

8º ano Terceiro Ciclo

9º ano Terceiro Ciclo

Se não, passe à pergunta nº 6

6. Já frequentou algum curso do Ensino Profissional?

Sim ☐ Não ☐

6.1. Se sim, qual?\_\_\_\_\_

7. Escolheu este curso por:  
(assinale a razão mais importante)

- Indicação da família ☐
- Indicação de formadores da escola ☐
- Indicação de amigos/colegas ☐
- Outra \_\_\_\_\_ ☐

8. Qual a razão da sua opção por este curso?  
(coloque a sua opção por ordem de preferência, sendo a 1 a mais favorável e a 7 a menos favorável).

- É um curso fácil , mas trabalhoso ☐
- É um curso que me fornece muitos conhecimentos práticos. ☐
- Oferece saídas profissionais ☐
- Dá-me dupla certificação ☐
- Não tem exames nacionais ☐
- Tem uma área profissionalizante de acordo com os meus interesses ☐
- Com ele posso escolher uma via profissional e entrar no mercado de trabalho ☐
- Outra \_\_\_\_\_ ☐

## II

### Grau de Satisfação em Relação ao Curso que frequenta

Relações Humanas	Concordo:				
	Total-mente	Muito	Pouco	Nada	Não Sei
1. Sente-se integrado na sua escola.					
2. Gosta de estar na sua turma.					
3. Gosta de todos os seus formadores.					
4. Gosta apenas de formadores que são explícitos na matéria.					
5. Gosta apenas dos formadores da formação tecnológica.					
6. Gosta dos formadores que relacionam a matéria com os contextos de vida.					
7. Há uma boa relação entre os seus formadores e a turma.					
8. Há um bom clima relacional na aula porque os alunos cumprem os seus deveres.					
9. Há um bom clima relacional na aula					

porque se sente a utilidade das aprendizagens para o futuro.					
	<b>Concordo:</b>				
	<b>Total-mente</b>	<b>Muito</b>	<b>Pouco</b>	<b>Nada</b>	<b>Não Sei</b>
10. Os seus formadores estão sempre disponíveis para o ajudarem a ser mais competente.					
11.A Direcção da Escola preocupa-se com a satisfação dos interesses dos Cursos de Educação e Formação de Adultos.					
12. Os Auxiliares de Acção Educativa atendem-no bem quando os procura.					
13. Os serviços administrativos da escola dão-me respostas precisas.					
<b>Dinâmicas</b>					
14. Nas aulas da formação de base trabalham-se temas de vida.					
15. Os temas de vida são negociados com os formandos.					
16.Os temas de vida são trabalhados em conjunto nos vários domínios da formação de base.					
17. Realizaram-se actividades integradoras para se trabalharem os temas de vida.					
18. A escola oferece equipamentos para a realização de actividades.					
19. A escola facilita a utilização das novas tecnologias da informação.					
20. Os domínios da componente de formação tecnológica são de cariz prático.					
<b>Qualidade do Curso</b>					
21.Considera que aprendeu no curso o importante para o seu futuro profissional.					
22. Considera que o curso lhe oferece domínios variados e interessantes.					
23. Considera que o curso que frequenta é uma mais-valia para ingressar no mundo do trabalho.					
24. Durante o curso tem desenvolvido trabalho de grupo/equipa.					
25. A avaliação contínua e qualitativa do curso facilita a sua progressão.					
26. A estrutura do curso por competências dá-lhe referências pontuais sobre o seu percurso de aprendizagem.					



27. A avaliação no final de cada competência é diversificada.					
	<b>Concordo:</b>				
	<b>Total-mente</b>	<b>Muito</b>	<b>Pouco</b>	<b>Nada</b>	<b>Não Sei</b>
28. A avaliação no final de cada competência socorre-se de vários tipos de instrumentos.					
29. A preparação que obtém nos vários domínios é eficaz para arranjar emprego.					
30. Considera que este curso promove as suas competências pessoais, sociais e profissionais.					
31. O curso aumenta a sua cultura geral.					
32. O curso aumenta os seus conhecimentos em áreas específicas.					
33. Considera que o curso lhe proporcionou uma formação qualificada na área profissional que escolheu.					
34. O curso promove uma formação diversificada.					
35. O estágio profissional ajudou-o a adquirir competências na área técnica que escolheu.					
36. O estágio profissional é uma mais valia para entrar no mundo de trabalho.					

### III

**Registe alguns aspectos que considera relevantes relacionados com a sua experiência na formação prática em contexto de trabalho:**

<b>Actividades Desenvolvidas</b>	
----------------------------------	--

O que aprendeu?	Pontos fracos:	
	Pontos fortes:	
O que espera vir a aproveitar desta experiência no seu futuro profissional ?		

**Obrigado pela sua colaboração!**

## INQUÉRITOS SOBRE OS HÁBITOS ALIMENTARES

O presente inquérito é realizado pela turma EFA, para a disciplina de matemática para a vida, com a finalidade de averiguar os hábitos alimentares dos alunos da escola.

Dados do Aluno:

Idade: \_\_\_\_ Sexo: F ☐ M ☐ Peso: \_\_\_\_ Altura: \_\_\_\_

### GRUPO DE PERGUNTAS SOBRE A ALIMENTAÇÃO

1- Comes diariamente alimentos de todos os grupos da Roda dos Alimentos?

Sim: ☐ Não: ☐

2- Tomas sempre o pequeno-almoço?

Sim: ☐ Não: ☐

3- O que comes ao pequeno-almoço?

Leite com cereais: ☐

Leite com chocolate e pão: ☐

Café com leite: ☐

Outros: ☐

4- Quantos copos de leite bebes por dia?

0: ☐ 1: ☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5: ☐

5- Quantos pães comes por dia?

0: ☐ 1: ☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐

6- Quantas refeições fazes por dia?

3: ☐ 4: ☐ 5: ☐ 6: ☐

7- Comes sopa ao almoço e ao jantar?

Nunca: ☐ Às vezes: ☐ Sempre: ☐

8- Comes por dia maior quantidade de vegetais e frutas do que carne?

Sim: ☐ Não: ☐

9- Comes carne diariamente?

Sim: ☐ Não: ☐

10- Quantas vezes por semana comes peixe?

1 vez: ☐ 2 vezes: ☐ mais do que 2 vezes: ☐

11- Usas molhos à refeição?

Nunca: ☐ Às vezes: ☐ Sempre: ☐

12- Bebes mais de 1,5l de água por dia?

Nunca: ☐ Às vezes: ☐ Sempre: ☐

13- Comes fruta diariamente?

Sim: ☐ Não: ☐

14- Comes comida "Fast-food"?

Sim: ☐ Não: ☐

15- Se respondeste sim à pergunta anterior, quantas vezes por mês? ☐

16- Qual do sectores evidenciados costumas consumir com mais frequência?

Gorduras e óleos: ☐

Lacticínios: ☐

Carne, pescado e ovos: ☐

Leguminosas: ☐

Cereais e seus derivados e tubérculos: ☐

Hortícolas: ☐

Frutas: ☐

17- Praticas algum tipo de desporto?

Sim: ☐ Não: ☐

18- Se sim, com que frequência?

1 vez por semana: ☐

2 a 3 vezes por semana: ☐

Todos os dias: ☐

## ANÁLISE DOS INQUÉRITOS SOBRE OS HÁBITOS ALIMENTARES

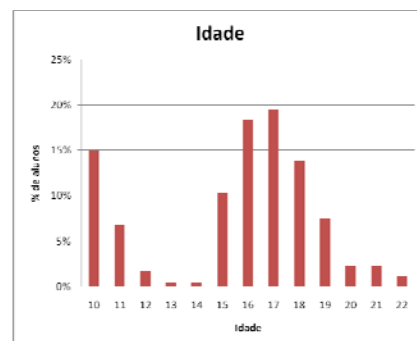
Os inquéritos foram realizados junto de alunos do 5º ao 12º anos da Escola Secundário com 2º e 3º ciclo Alfredo da Silva, durante o mês de Março de 2009.

Responderam ao inquérito 176 alunos, mas só 174 inquéritos foram considerados, devido a respostas não válidas. A amostragem foi aleatória simples.

### GRUPO DE PERGUNTAS SOBRE O ALUNO

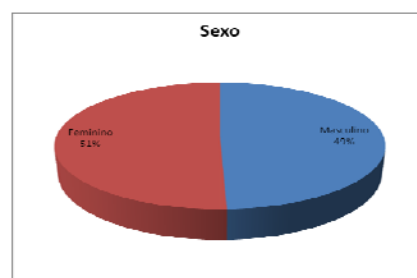
#### Idade

Neste gráfico podemos observar a distribuição por idade, dos alunos inquiridos. Assim, mais de 38% dos respondentes ao inquérito têm 16 e 17 anos.



#### Sexo

Podemos observar que dos 174 alunos, cerca de 49% são rapazes e 51% são raparigas.

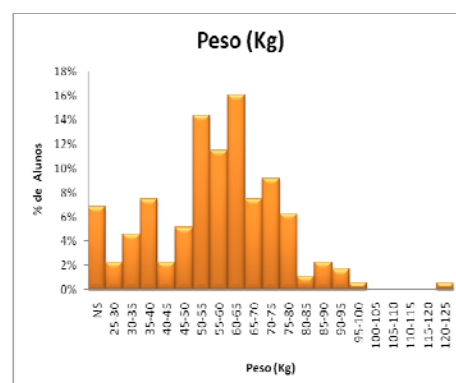


#### Peso

Observa-se que o peso mínimo destes alunos é de 25 Kg e o peso máximo de 125 Kg.

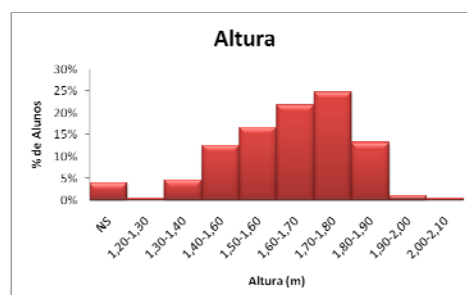
Observamos também que 16% dos inquiridos pesam entre 60 e 65 Kg e que 7% dos mesmos não sabem quanto pesam.

Podemos dizer que, em média, estes alunos pesam cerca de 59,1 Kg.



#### Altura

Quanto à altura, a altura mínima considerada é de 120 cm e a altura máxima considerada é de 210 cm. Dos inquiridos 4% não sabe quanto medem. Estes alunos têm uma altura com uma média aproximada de 165 cm.





## GRUPO DE PERGUNTAS SOBRE A ALIMENTAÇÃO

### 1 – Comes diariamente alimentos de todos os grupos da Roda de Alimentos?

Neste gráfico podemos verificar que grande parte dos alunos (mais de 54%) tem uma alimentação equilibrada, pois comem diariamente alimentos de todos os grupos da Roda dos Alimentos.

A Roda dos Alimentos apresenta-se como um guia para a escolha alimentar diária. Todos os grupos de alimentos são importantes mas não precisamos de todos nas mesmas quantidades.



### 2 – Tomas sempre o pequeno-almoço?

Neste quadro podemos analisar a percentagem de alunos que costumam tomar o pequeno-almoço (78%), e 22% dos alunos não o toma. É aconselhável tomar um bom pequeno-almoço, que forneça entre um quarto e um quinto da energia a despendar durante o dia.



### 3 – O que comes ao pequeno-almoço?

45% dos alunos inquiridos e que responderam a esta questão, costumam tomar ao pequeno-almoço leite com cereais. Podemos e devemos variar os alimentos que comemos ao pequeno-almoço (fruta, lacticínios, pão ou cereais), desde que na primeira refeição do dia não se incluam os bolos.

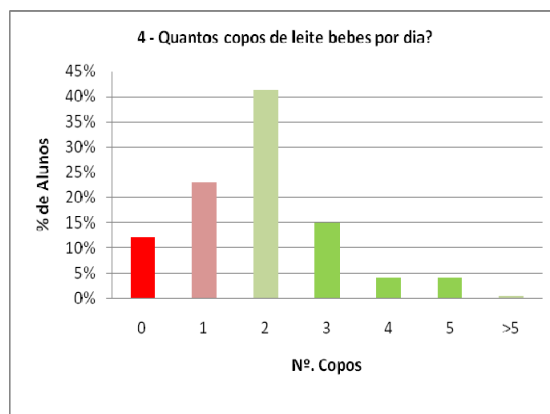


### 4 – Quantos copos de leite bebes por dia?

Verifica-se que só um pouco mais de 24 % dos alunos inquiridos bebem 3 ou mais de 3 copos de leite por dia, que é a quantidade de leite recomendada para jovens desta idade.

O grupo do leite e derivados fornece proteínas de boa qualidade, cálcio e vitaminas. Como sabemos é muito importante para que se possa ter ossos e dentes saudáveis.

O leite magro, em relação ao leite gordo, apresenta menos gorduras, mas também menos vitaminas lipossolúveis (solúveis na gordura), pelo que é um alimento menos rico e que não deve ser consumido por crianças.

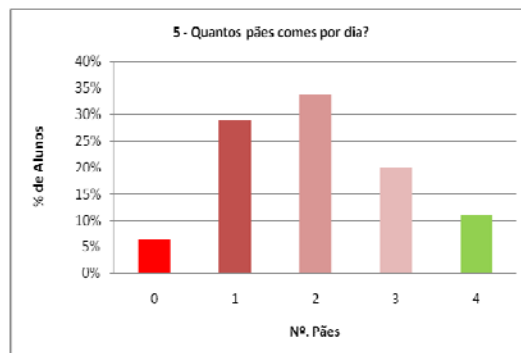


## 5 – Quantos pães comes por dia?

Cerca de 34% dos alunos inquiridos comem 2 pães por dia, 29% comem 1 pão e 31% comem 3 ou 4 pães por dia.

O grupo dos cereais e derivados, onde incluímos o pão, deve ter um peso grande na nossa alimentação, cerca de 4 a 11 porções diárias. Os alimentos deste grupo são ricos em hidratos de carbono, fibras, vitaminas, minerais e proteínas.

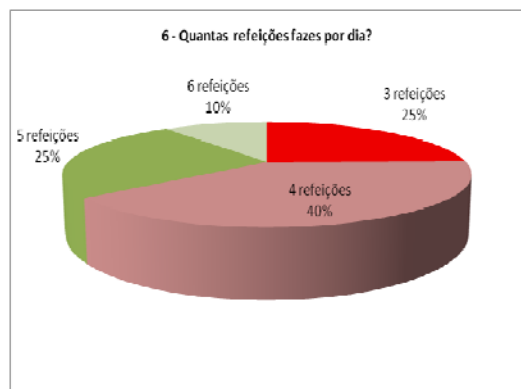
Sempre que possível devemos escolher cereais pouco refinados, que são mais ricos em vitaminas e fibras.



## 6 – Quantas refeições fazes por dia?

25% dos alunos inquiridos respeita a regra de consumir ao longo do dia alimentos repartidos por 5 refeições. A regra base é nunca passar mais do que 3 a 3 horas e meia sem comer. As refeições a meio da manhã

e da tarde ajudam o nosso organismo a manter-se alimentado e a não absorver tudo desenfreadamente quando chegam as refeições principais do almoço ou do jantar.



## 7 – Comes sopa ao almoço e ao jantar?

Só 14% dos inquiridos come sopa ao almoço e ao jantar e cerca de 12% nunca come sopa. Devemos aumentar o consumo de produtos hortícolas na nossa alimentação, pois contribuem para o crescimento e o normal funcionamento dos órgãos, evitando o aparecimento de doenças do coração e do aparelho digestivo.



## 8 – Comes por dia maior quantidade de vegetais e frutas do que carne?

Menos de metade dos inquiridos (36%) come diariamente maior quantidade de vegetais e frutas do que de carne.

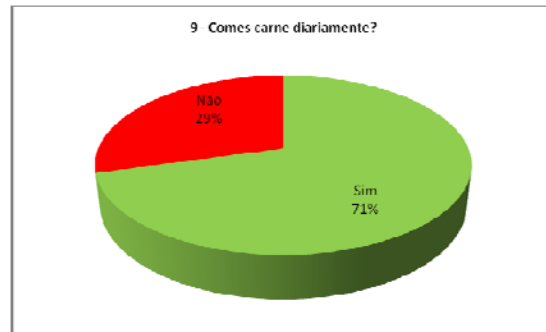
Os vegetais e frutas são grandes fornecedores de vitaminas, de minerais e de fibras. Todos são essenciais para o corpo funcionar bem e se manter saudável. Na maioria dos casos, o organismo não consegue produzir ou formar vitaminas.



É por essa razão que é tão importante as vitaminas estarem presentes nos alimentos que ingerimos. O grupo das hortícolas e das frutas deve ter um peso grande na nossa alimentação, entre 3 a 5 porções diárias.

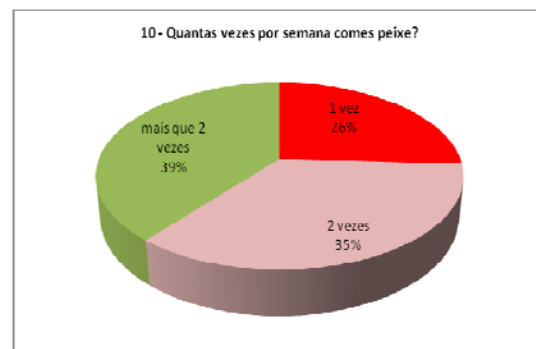
### 9 – Comes carne diariamente?

Mais de 70% dos inquiridos afirma comer carne diariamente. A carne é uma importante fonte de proteínas e as proteínas são as principais “construtoras” do nosso corpo. No entanto para termos uma alimentação equilibrada devemos variar de alimentos fornecedores de proteínas, é o caso do peixe, dos ovos, leite, queijo, iogurte. Também alimentos de origem vegetal como feijões, soja e nozes contêm proteínas mas em quantidade e qualidade inferiores. Este grupo de alimentos deve ter um peso pequeno na nossa alimentação, de 1,5 a 4,5 porções por dia (5%), dependendo da idade, sexo e da actividade física realizada.



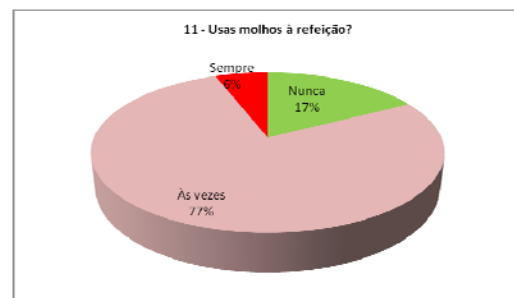
### 10 – Quantas vezes por semana comes peixe?

39% dos inquiridos responde comer peixe, em média, mais de 2 vezes por semana. Comparando com o consumo de carne, estes alunos, comem menos vezes peixe, por semana.



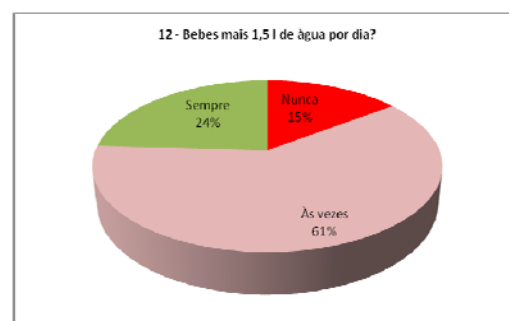
### 11 – Usas molhos à refeição?

Dos alunos inquiridos, só 6% afirma usar sempre molhos às refeições (maionese, mostarda ou ketchup).



### 12 – Bebes mais de 1,5 litros de água por dia?

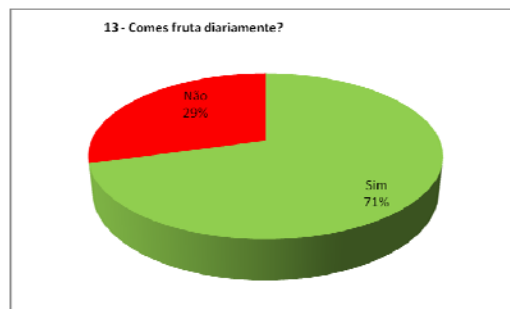
Dos alunos inquiridos, 24% bebe a quantidade de água recomendada. Não podemos esquecer que mais de metade da matéria de que somos feitos é água.





### 13 – Comes fruta diariamente?

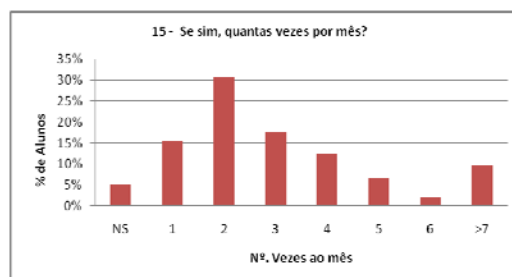
A maioria dos alunos inquiridos (71%) come fruta diariamente. Devemos evitar descascar certos frutos, mas para isso devem ser muito bem lavados.



### 14 – Comes comida “Fast-food”?

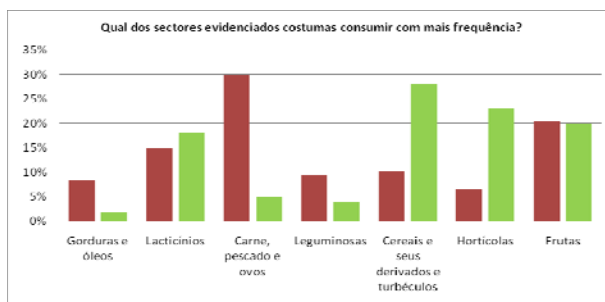
#### 15 – Se sim, quantas vezes por mês?

Podemos observar que só 22% dos alunos inquiridos não come comida “fast-food” e que há alunos (10%) que chegam a comer mais de 7 vezes por mês.



### 16 – Qual dos sectores evidenciados costumas consumir com mais frequência?

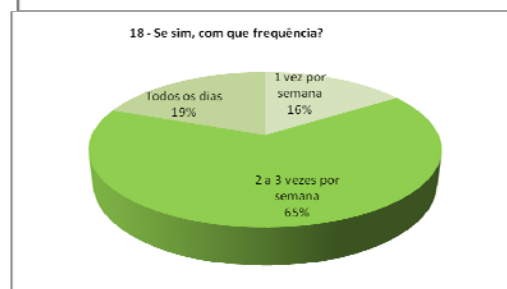
Cerca de 30% dos inquiridos afirmou que o sector que costumam consumir com mais frequência é o de “Carne, pescado e ovos”.



### 17 – Praticas algum tipo de desporto?

#### 18 – Se sim, com que frequência?

66% dos alunos inquiridos neste inquérito responderam que praticavam algum desporto. No entanto, apenas 65% dos que responderam positivamente afirmam praticar 2 a 3 vezes por semana (quantidade recomendada pelos médicos).



## 9 PASSOS BÁSICOS PARA SE INICIAR

**1-LEIA.** Informe-se, explore o assunto em livros e na Internet. A informação é sempre uma boa arma.

**2-PENSE.** Pense nos animais. Pense em si e na Terra.

**3-CONVERSE.** Fale com veganos, com não-veganos. Questione.

**4-DEFINA OBJECTIVOS.** Brinque com a ideia de se tornar vegano. Aposte e desafie-se a ficar algum tempo sem comer no Macdonalds (um mês ou dois).

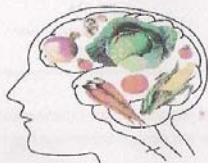
**5-COZINHE.** Aprenda a cozinhar. Faça cursos, ou compre livros de culinária. Assim tem a vantagem de ganhar a sua independência, no que toca à alimentação.

**6-COMA COM CALMA.** Transforme a sua refeição num momento único e especial. Desfrute do prazer à mesa. Mastigue com calma e não se distraia com televisão, leituras nem conversas agitadas.

**7-PRESTE ATENÇÃO.** Tente notar as necessidades do seu corpo. Se se sentir cansado, durma. Se tiver fome, não se recuse a comer. Tente perceber se algum alimento perturba o seu organismo de alguma forma. Respeite o seu corpo e tente identificar se existe relação entre o que come e o seu comportamento.

**8-MUDE O SEU ESTILO.** Tente mudar o seu estilo de vida. Talvez praticar um novo desporto ou aprender uma nova dança. Uma mudança alimentar pode ser uma forma de se libertar de velhos hábitos.

**9-PREPARE-SE.** As reuniões de família poderão ser difíceis, principalmente se existirem “tradições alimentares”. Só terá que ser firme e confiar sempre nas suas capacidades e escolhas. Mas deverá estar preparado para situações de resistência por parte de amigos e família.



Acima de tudo é importante valorizar a sua identidade.



Não se esqueça de que corpo são, mente são!!

Adopte uma alimentação saudável e equilibrada.



Poderá encontrar mais informação em  
[www.centrovegetariano.org](http://www.centrovegetariano.org)



ALIMENTAÇÃO VEGAN

## INICIAÇÃO VEGAN



Gostaria de ser mais saudável?

Gostaria de iniciar uma dieta diferente?

Aqui ficará informado de como iniciar  
uma alimentação vegan.

*Viva bem, viva vegan.*









**1 2 1 BANCO ESPÍRITO SANTO**

Data	Descrição	Débito	Crédito	Saldos	
				Devedor	Credor

**1 2 2 BANCO COMERCIAL PORTUGUÊS**

Data	Descrição	Débito	Crédito	Saldos	
				Devedor	Credor

**BALANCETE DO RAZÃO AUXILIAR DE DEPÓSITOS À ORDEM**

Código	Descrição	Débito	Crédito	Saldos	
				Devedor	Credor

## GRELHA DE AUTO-AVALIAÇÃO POR AULA TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Aula nº

Nome:

Nº

Turma:

Ano:

Data:







Parâmetros a avaliar	SIM	ÀS VEZES	NÃO	Validação do professor	
				Valida	Não valida
<b>Demonstrei empenho e responsabilidade nas tarefas</b>					
<b>Fui cuidadoso/a na utilização dos equipamentos</b>					
<b>Cumpri as normas comportamentais</b>					
<b>Demonstrei colaboração e cooperação na sala de aula</b>					
<b>Demonstrei empenho e responsabilidade na concretização dos trabalhos</b>					
<b>Executei tarefas de forma autónoma</b>					
<b>Evidenciei rigor, organização, qualidade e respeitei os tempos de execução na realização dos trabalhos</b>					
<b>Demonstrei criatividade e iniciativa próprias na realização dos trabalhos</b>					
<b>Utilizei adequadamente as Tecnologias da Informação e Comunicação em contextos diversos</b>					
<b>Tive capacidade de investigar, desenvolvendo novas competências pelos meus próprios meios</b>					
<b>Manifestei capacidades de interajuda na sala de aula</b>					

## Análise de Conteúdo

### Entrevista 1

Entrevistado: Formador de um domínio da área técnica

Legenda: I=inferências

S=semelhanças

D=diferenças

Categorias																	
Relação teoria/Prática	I		Recursos	I		Trabalho de Equipa	I		Competências	I		Avaliação	I		Relação Escola / Empresa	I	
	S	D		S	D		S	D		S	D		S	D		S	D
- nós aprendermos uma coisa com um conteúdo teórico e o que é depois na prática a sua aplicação - desenvolvermos o referencial que me estava a ser apresentado mas de uma maneira a que a componente pratica estivesse sempre presente... - , eu dou-lhes um.. uma pouca teoria para podermos encaminhar para que diz respeito no trabalho que eles vão executar, identificando os materiais... - para uma passagem mais rápida para a parte pratica porque no fundo é o que eles vão fazer no	3		- costume trazer materiais autênticos para mostrar aos formandos, só lhes dá documentos em papel, se tem oficinas, se tem as práticas mesmo aqui em oficinas - mas eu tenho trazido alguns para que também eles vejam, para que eles às vezes constatem algumas diferenças que são faladas e como são na realidade. - essas aulas mais ligadas á apresentação do equipamento e eles poderem	4		- falei, depois com o professor que vim substituir e esse professor encaminhou-me... portanto deu-me um referencial pelo qual eu me deveria guiar... ahh... também contendo a informação que seria um bocado... - nós em conjunto nós vamos sempre ajudando... - no fundo digamos que tenho que tenho uma orientação individual, mas sempre conjugado com opiniões e dicas de formadores e	4		- saibam identificar as coisas, saber no que estão a mexer, quais são os riscos associados, alternativas, identificar as componentes, coisas que fundamentalmente são necessárias saber para quando se pede uma pessoa que saia no meio desta disciplina consiga executar pelo menos os trabalhos que estão definidos naquele referencial - há regras... mas depois dentro daquelas regras há hipóteses de nós dentro de um problema solucionarmos tudo com outra... com outra alternativa...	4		- existem ao longo do tempo umas fichas formativas que vão sendo elaboradas e feitas, e eles vão acompanhando a matéria através dessas fichas. - se está a desenvolver uma atitude de aprendizagem mais forte do que a outro aluno, - pronto, auto-avaliação, porque eu quase sei o que cada aluno sabe, - muitos relatórios, muitos trabalhos que eles me apresentam todos os trabalhos práticos que eles fazem, são apresentados depois em relatórios, em trabalhos de pesquisa e de	3		- vamos sempre orientando com documentos e coisas importantes, e até informação aonde eles podem ir buscar essa... essas regras e saber que quando estão a fazer qualquer tipo de situação ou de montagem ligada ás instalações eléctricas existem estas regras técnicas para os orientar. - o estágio que eles vão fazer, ai há um ponto importante porque é um feedback que nós temos, saber se eles disseram que sim para fazer jeito, ou se disseram que sim porque realmente perceberam as coisas que foram ditas,	4	



estágio - Depois não há nenhum trabalho que nós falemos na teórica, que eles não façam na prática			mexer com as coisas, penso que é fundamental quando se está a ter uma atitude pedagógica, formativa eles conseguem visualizar as coisas que estão a falar nas suas salas de aulas, pronto, é fundamental esse ponto. da tecnologia que é exigida no mundo do trabalho, a escola tá bem apetrechada. -			professores desta escola também.			- este curso, prepara os adultos para a vida activa, qualifica-os, dá-lhe competências, e conduz os adultos á empregabilidade, - em alguns casos, se estão a aproveitar pessoas que nunca se deram bem com a escola normal, - os jovens quando entram pra cá, sentem-se motivados e garanto que lá fora têm dado provas do seu bom desempenho, é isso.  - jovens saiem daqui muito diferentes do que... do que quando entraram.			investigação,			- tudo o que tenha a ver com aspectos teóricos rápidos, do género reconhecer equipamentos, reconhecer montagens específicas, ver anomalias, se não está a funcionar, tentar perceber porque que não funciona, são coisas que eles rapidamente conseguem associar a uma situação que fizeram cá... - profissão vai-lhes conferir com os anos de serviço a cimentar o que aprenderam na parte da formação da escola... - termos empresas para podermos conferir também empregabilidade a estes técnicos, mas essas empresas também vejam que os técnicos têm valor e de facto a existência disto é não deixar morrer as competências técnicas da malta		
---	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	---------------	--	--	---	--	--

											jovem... - , nós só somos a prova viva de que uma saída de um curso destes é sempre valorizada lá fora... - sou também testemunha do exemplo do que é a importância de ter uma escola com competências técnicas faz falta às empresas que a escola pública actue nesta, nesta, nesta área, porque temos um défice, como já lhe disse, de técnicos, de bons técnicos, a trabalhar e a entrar nas empresas, ... - então a nossa escola, tem muitas qualidades, temos bons equipamentos, os jovens saem daqui com um boa formação, e podem facilmente integrar-se no mundo do trabalho - Eu penso que o curso prepara para serem bons técnicos	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

## Entrevista 2

Entrevistado: Formador da área de Formação de Base - Matemática

Categorias																	
Relação teoria/Prática	I		Recursos	I		Trabalho de Equipa	I		Competências	I		Avaliação	I		Relação Escola / Empresa	I	
	S	D		S	D		S	D		S	D		S	D		S	D
fui ver as competências gerais do referencial de Matemática para a Vida, e vi aqueles que se enquadravam mais neste tema de vida, que foi o caso da Estatística, das Probabilidades,  - eu acho que principalmente a componente específica prepara muito para a integração do adulto na vida mesmo de trabalho, para aquilo que eles, porque eles são mesmo preparados, durante as aulas eles têm mesmo, por exemplo na base de	2		- perante o tema de vida que eles tinham, ir buscar exercícios que remetessem a isso. A seguir eles também... ahh... as Probabilidades uma vez que o tema de vida é... Bem-estar e Lazer, as Probabilidades uma vez que está ligada com os Jogos, com o Lazer, foi fácil encontrar exercícios relacionados.	2		-encontramo- nos Semanalmente - nessas reuniões falamos um pouco da experiencia que nós temos nas aulas, ahh... a melhor maneira de lidar com eles, mas em termos mesmo da leccionação de cada disciplina em si, não se fala muito. Falasse no geral, ahhh... quanto ao tema de vida que era envolvente neste tipo de cursos... ahhh... ouve algumas disciplinas que do âmbito geral que se juntaram, eeee... andaram á volta do tema a coordenar as coisas umas com as outras, como foi o caso do Português, da TIC e da Matematica.	2		- uma das estratégias que utilizei foi utilizar muitas fichas de exercícios, resolver o máximo com eles, e tentar interpretar os inuniciados com eles, para perceberem o que era pedido. E... e entretanto ir esclarecendo as dúvidas que lhes iam aparecendo, nem que fosse do Português, notei que muita da dificuldade da Matemática era mesmo o Português, por incrível que parece, a interpretação dos problemas.	2		- em termos de testes, a única coisa que nós podemos aqui fazer é dar um teste para eles fazerem... ahhh... por eles próprios, mas não se pode dar depois uma cotação, como se faz no Ensino dito Normal, ahhh... eu adoptei mais o sistema de ir fazendo com eles, eles irem-me dizendo como é que se fazia, ahh... e assim uma pessoa vai tendo a ideia, ou mais ideias das dificuldades deles... e se	2		- vieram pr'aqui com a intenção de tirar o nono anos, ahhh... e ainda por cima um curso com dupla certificação em que os prepara para o mercado de trabalho, ahhh... em termos de Matemática não tanto... não se vê tanto para o mercado de trabalho, mas em termos de... das componentes específicas, das disciplinas específicas mesmo das disciplinas do curso, acho que valorizou muito quer a nível pessoal, quer a nível social, também o adulto, - Eu acho queeee... que é muito mais fácil para uma pessoa que tem dupla certificação,	2	

electricidade eles trabalham mesmo as componentes todas, perante aquilo que eu oiço falar nas reuniões						- há um trabalho que juntam os vários domínios, há um conjunto, há um trabalho conjunto em torno de um tema de vida, em que os vários domínios trabalham simultaneamente esse tema de vida,				- tentei que tivesse ligado ao tema de vida, e um bocadinho também á vida deles, para que eles vissem que podem utilizar no dia-a-dia.				eles sabem ou não sabem o que realmente está a ser dito. Eu fui um bocadinho mais por avaliação de aula em aula, todas as aulas ver as perguntas que eles faziam, se... se me respondiam ás perguntas de forma correcta, adoptei mais esse tipo de sistema assim.				do que... supostamente os preparou para o mercado de trabalho, têm muito mais competências para exercer uma profissão mais competentemente do que um que tenha um curso que não tenha este vertente de estágio, que eles têm mesmo um estágio aqui integrado		
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

## Entrevista 3

## Entrevistado: Gestão da Escola

Categorias																	
Relação teoria/Prática	I		Recursos	I		Trabalho de Equipa	I		Competências	I		Avaliação	I		Relação Escola / Empresa	I	
	S	D		S	D		S	D		S	D		S	D		S	D
–“ É nosso desejo reavivar o ensino técnico na nossa zona, pois as pessoas perderam o hábito de frequentar estes cursos e não os conhecem, ou não acreditam na sua eficácia São uma ligação ao mundo do trabalho..”	2		“ temos recursos humanos com especialização para poderem ministrar convenientemente os domínios da formação profissionalizante , conseguimos estágios adequados, de acordo com os cursos e os seus domínios e os nossos adultos acreditam que as nossas práticas de escola técnica podem vir a ser renovadas.”	2		- “Todos os anos fazemos a apresentação pública do resultado dos nossos projectos, divulgamo-la à comunidade .Motivamos os nossos docentes para esta área da dupla certificação e potencializamos os recursos que temos, renovando-os.”	2		- “ O trabalho traduz-se em desenvolvimento de competências, muito ligadas às práticas que necessitam de desenvolver na vida activa.”	2				- “ A diversidade formativa na escola pública actual é uma mais valia para os portugueses, pois fornece-lhes uma oferta formativa que lhes dá oportunidades nunca imaginadas por eles., preparando-os para o mundo de trabalho.”	2		

# Entrevista 4

Entrevistado: Mediador

## Categorias

Relação teoria/Prática	I		Recursos	I		Trabalho de Equipa	I		Competências	I		Avaliação	I		Relação Escola / Empresa	I	
	S	D		S	D		S	D		S	D		S	D		S	D
						-“Relação entre a escola, equipa formativa, formandos e empresa”	2		- principalmente o curso EFA e básico é um curso virado para as características intrínsecas da aprendizagem que os alunos adultos já trazem ... desenvolvem também outras relacionadas com as práticas do mercado de trabalho.	2					“... além das aulas além de ... também ... portanto resolver problemas ... técnicos ou burocráticos entre professores entre ahh outras coisas quaisquer de faltas ou ... é ahh é portanto importante e mediador porque ele vai acompanhar os alunos no seu estágio fazendo o seu plano de estágio de acordo com os conteúdos programados e portanto irá ... irá portanto supervisionar os protocolos...  -mediação que se tem que fazer entre o professor mediador com a empresa ... gere-se nestes moldes: primeiro ... há que ver o protocolo com os artigos, com o número de horas porque nem todos são iguais e aí nós temos que fazer o protocolo. Esse	2	

[illegible]

## Entrevista 5

Entrevistado: Formador da área de Formação Técnica

Categorias																	
Relação teoria/Prática	I		Recursos	I		Trabalho de Equipa	I		Competências	I		Avaliação	I		Relação Escola / Empresa	I	
	S	D		S	D		S	D		S	D		S	D		S	D
- “ há o executar na prática aquilo que fez no desenho que depois aprendeu na durante a aula teórica	3		-“ <b>materiais autênticos, relacionados com o dia-a-dia no posto de trabalho...</b>  <b>-recursos diversificados...</b> ”	4		- “outra técnica que se deve por é um aluno que sabe umas coisas, em grupo com um aluno que sabe menos. É a troca de diversidade de experiências ajuda um a puxar pelo outro.”	4		- “agora sim, agora já sei fazer uma instalação, agora já posso dar préstimos a casa, agora posso dizer que já sei fazer qualquer coisa a alguém familiar”. - essa dupla certificação é que muitas vezes os motiva ... dentro do trabalho, mas só assim, para alunos adultos.”	4		-“professor vai entregar também outro documento que é o documento onde os alunos têm a assiduidade nos dias de estágio, onde ahh entrega à empresa a dizer se os alunos têm nota qualitativa ou quantitativa, porque o caso do curso de EFA, é qualitativo”	3		- “ actividades que os alunos vão ter nessas horas de estágio e que devem bater aqueles pontos. - Estes cursos são válidos e são eficazes. - o irem naquelas horas de estágio, ao irem para as horas de estágio, eles entram em contacto com a primeira empresa, nessa primeira empresa entram em contacto com profissionais da mesma ... da da área avaliam o trabalho deles e possivelmente conhecem o aluno e acabam por mais tarde se	3	



															precisarem lembrarem-se do aluno para o chamar mais tarde para um emprego.”		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## Entrevista 6

Entrevistado: Empresário

Categorias																	
Relação teoria/Prática	I		Recursos	I		Trabalho de Equipa	I		Competências	I		Avaliação	I		Relação Escola / Empresa	I	
	S	D		S	D		S	D		S	D		S	D		S	D
- “A escola faz e dá-lhe portanto uma formação teórica grande parte dela que é uma vantagem bastante grande... o que eles vão encontrar depois no posto de trabalho é a aplicação da teoria na prática,  - um jovem que tenha só o 9º ano só com uma certificação escolar nunca tem a habilitação que o outro jovem que já vem mais ou menos preparado para ingressar no no posto de	3			3		“trabalho colaborativo entre todos”	3		- “vão detectar que aquilo que aprenderam na teoria aplicado na prática portanto têm determinadas vantagens uma vez que eles já têm a teoria já têm conhecimentos com mais facilidade compreendem a prática e os trabalhos correm doutra forma, não é como se portanto nós tivéssemos um aprendiz que não tivesse formação teórica  - porque os cursos de dupla certificação neste momento nas escolas, neste caso é um EFA um curso de educação e formação de adultos de dupla certificação ahh tem disciplinas na formação técnica e essas disciplinas da	3		“É feita no dia-a-dia pelo acompanhamento do formando”	3		-“ costume admitir, portanto, jovens tanto faz do IEFP como das escolas técnicas. - as vantagens são todas portanto, tanto para os empresários como para os próprios formandos que passado algum tempo de estarem nas formações se adaptam com facilidade ao posto de trabalho na área.  - as vantagens são todas portanto, tanto para os empresários como para os próprios formandos que passado algum tempo de estarem nas formações se adaptam com facilidade ao posto de tratêm oficiais principais, chefes de equipa que normalmente lhe explicam como é que as coisas acontecem e vão acompanhando o trabalho e eles vão se agrupando com os	3	

trabalho já traz. “								<p>formação técnica já em si também preparam de certo modo os jovens e os adultos para determinada área neste caso o ramo da electricidade”</p>					<p>outros funcionários, além deles tarem muitas vezes os primeiros dias a ver como se faz depois começam a ... já, é por eles também a executar certos trabalho, como menos responsabilidade exacto mas os profissionais principais, os oficiais, vão mantendo depois de perto vigilância sobre eles</p> <p>- temos empregue muitos dos formandos que passam por aqui, quase todos digamos que em termos de 30/40% pelo menos dos que vão passando, eles vão ficando. Depois aqui eles adquirem novas luzes e às vezes procuram outros mercados de trabalho e outras vezes alguns deles, que temos casos disso que foram formandos aqui, são empresários de nome e de de confiança e que além de da confiança que temos somos amigos e continuamos a ser, embora concorrentes, mas amigos.”</p>		
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--

